

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

Programa de Pós-Graduação em Saúde, Sociedade e Ambiente

Marcos Flávio de Souza Sampaio Júnior

**ESTRESSE OCUPACIONAL ENTRE SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES
DO JEQUITINHONHA E MUCURI**

Diamantina

2020

Marcos Flávio de Souza Sampaio Júnior

**ESTRESSE OCUPACIONAL ENTRE SERVIDORES TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES
DO JEQUITINHONHA E MUCURI**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Saúde, Sociedade e Ambiente da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, como requisito para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Harriman Aley Moraes

Diamantina

2020

Elaborado com os dados fornecidos pelo (a) autor (a).

S192e Sampaio Junior, Marcos Flavio de Souza
Estresse ocupacional entre servidores técnico-administrativos em
educação da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e
Mucuri / Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, 2020.
87 p.: il.

Orientador: Harriman Aley Moraes

Dissertação (Mestrado– Programa de Pós Graduação em Saúde,
Sociedade e Ambiente) - Universidade Federal dos Vales do
Jequitinhonha e Mucuri, Diamantina, 2020.

1. Estresse laboral. 2. Gestão de pessoas. 3. Instituição de ensino
superior. 4. Rotatividade de pessoal. 5. Saúde do trabalhador. 6.
Servidores públicos. I. Moraes, Harriman Aley. II. Título. III.
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri.

CDD 362

Ficha Catalográfica – Sistema de Bibliotecas/UFVJM
Bibliotecária: Viviane Pedrosa – CRB6/2641



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

MARCOS FLÁVIO DE SOUZA SAMPAIO JÚNIOR

**ESTRESSE OCUPACIONAL ENTRE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI**

Dissertação apresentada ao
programa de Pós-Graduação em Saúde,
Sociedade e Ambiente da Universidade Federal
dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, nível de
Mestrado, como requisito parcial para obtenção
do título de Mestre em Saúde, Sociedade e
Ambiente.

Orientador: Prof. Harriman Aley Moraes

Data de aprovação 02/12/2020

Prof. Harriman Aley Moraes - (UFVJM)

Prof. Danilo Lima Carreiro - (IFNMG)

Prof. Heron Laiber Bonadiman - (UFVJM)

Prof. Herton Helder Rocha Pires - (UFVJM)



Documento assinado eletronicamente por Heron Laiber Bonadiman, Servidor, em 02/12/2020, às 13:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por Danilo Lima Carreiro, Usuário Externo, em 02/12/2020, às 14:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Harriman Aley Moraes, Servidor**, em 02/12/2020, às 16:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Herton Helder Rocha Pires, Servidor**, em 03/12/2020, às 09:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufvjm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0232522** e o código CRC **68689651**.

Dedico ao meu filho Caetano, que nem chegou ainda a este mundo, mas já está alegrando nossa família. Dedico também aos meus pais que nunca mediram esforços para nos proporcionar o acesso à educação.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais Marcos e Conceição que me trouxeram ao mundo e sempre me apoiaram.

À Vivianne pela compreensão e apoio constante durante todo o período em que estive no mestrado.

Ao professor Harriman pelas valiosas sugestões e estímulos orientados de forma eficiente e segura.

Ao programa de Mestrado em Saúde, Sociedade e Ambiente por ter me proporcionado a oportunidade de desenvolver esta pesquisa e contribuir para a ciência brasileira.

À Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM) que me acolheu como servidor e discente, possibilitando meu desenvolvimento pessoal em que possa contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

À Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação e à CAPES por viabilizar a execução da pesquisa.

Aos meus colegas Técnico-Administrativos em Educação (TAE) da UFVJM por disponibilizar um pouco do seu tempo para contribuir nessa pesquisa.

A todos, meu muito obrigado!

“O homem jamais se arrependerá de haver proporcionado a seu espírito todo elemento de juízo requerido pelo desenvolvimento pleno de suas aptidões e pelo exercício sem limitações de sua inteligência.” (González Pecotche, 2009, p.7).

RESUMO

As novas tendências de reestruturação do emprego e do trabalho e a aceleração das mudanças organizacionais fazem com que o estresse ocupacional seja um fator a ser bastante discutido nas organizações devido ao impacto que pode gerar na saúde dos trabalhadores. O conhecimento das características laborais que acarretam em fatores estressores nas instituições públicas é de relevância para que se promova a qualidade de vida no trabalho. Este estudo tem como objetivo identificar o estresse laboral utilizando como ferramenta a versão resumida da “*job stress scale*” relacionando aos aspectos sociodemográficos, comportamentais e laborais. Em um primeiro momento, foi realizada a pesquisa de dados bibliográficos para identificação dos conceitos e modelos para avaliação do estresse ocupacional e da qualidade de vida no trabalho. Posteriormente, foi realizada a análise de estresse ocupacional que teve como amostra 211 servidores técnico-administrativos da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, cujos dados foram computados pela aplicação de formulário eletrônico. A análise dos dados foi executada utilizando estatísticas descritiva e inferencial com análises univariada e multivariada. Foi possível a identificação com este estudo de 34,6% dos respondentes enquadrados em trabalho passivo e 30,8% em alto desgaste. Foram identificados, ainda, índices de significância de diversas variáveis com os quadrantes demanda-controle. Fatores previsores dos quadrantes demanda-controle apresentaram resultados significativos em trabalho passivo para os cargos aux./assistente administração e intenção de rotatividade com razão de chances (OR) 3,767 e 6,482, respectivamente, e para o quadrante alto desgaste os cargos aux./assistente administração com valor de (OR) 4,134 e intenção de rotatividade (OR) 4,084. O estudo recomenda possíveis intervenções para os cargos aux./assistente administração, assim como indica que podem ser realizados novos estudos para identificação das causas do alto índice de intenção de rotatividade.

Palavras-chave: Estresse laboral. Instituições de ensino superior. Saúde do trabalhador. Servidores públicos.

ABSTRACT

The new trends in restructuring employment and work and the acceleration of organizational changes make occupational stress a factor to be widely discussed in organizations due to the impact it can have on workers' health. Knowledge of the labor characteristics that lead to stressors in public institutions is of relevance for promoting quality of life at work. This study aimed to identify occupational stress using as a tool the short version of the "job stress scale" relating to sociodemographic, behavioral and labor aspects. At first, bibliographic data were searched to identify concepts and models for assessing occupational stress and quality of life at work. Subsequently, an occupational stress analysis was carried out with a sample of 211 administrative technical servers from the Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, whose data were computed by the application of an electronic form. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistics with univariate and multivariate analysis. It was possible to identify with this study 34.6% of the respondents in passive work and 30.8% in high wear. Significance indices of several variables were also identified with the demand-control quadrants. Predictive factors of the demand-control quadrants showed significant results in passive work for the auxiliary/assistant management positions and intention to rotate with odds ratio (OR) 3.767 and 6.482, respectively, and for the high-wear quadrant, the auxiliary/assistant positions administration with a value of (OR) 4.134 and an intention to rotate (OR) 4.084. The study recommends possible interventions for administrative assistant/assistant positions, as well as indicating that further studies may be carried out to identify the causes of the high turnover intention rate.

Keywords: Occupational stress. Higher education institutions. Occupational health. Government employees.

LISTA DE ABRAVIATURAS E SIGLAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CR	Constituição da República Federativa do Brasil
DCS	Escala Sueca de Demanda-Controle-Apoio Social
DER	Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa
EET	Escala de estresse no trabalho
ERI	Questionário Desequilíbrio Esforço-Recompensa no Trabalho
EVENT	Escala de Vulnerabilidade a Estressores no Trabalho
FRPT	Fatores de Riscos Psicossocias no Trabalho
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
JCQ	<i>Job Content Questionnaire</i>
JSS	<i>Job Stress Scale</i>
MDC	Modelo Demanda–Controle
SWS	<i>Self, Work and Social (SWS Survey)</i>
OMS	Organização Mundial da Saúde
OR	<i>Odds Ratio</i> (Razão de Chances)
OSI	<i>Occupational Stress Indicator</i>
PMI	<i>Pressure Management Indicator</i>
PPGSaSA	Programa de Pós-graduação em Saúde, Sociedade e Ambiente
RH	Recursos Humanos
SaSA	Saúde, Sociedade e Ambiente
Scielo	<i>Scientific Eletronic Library Online</i>
TAE	Técnico Administrativo em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFVJM	Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

SUMÁRIO

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS	19
2. REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1 Qualidade de vida no trabalho: uma breve contextualização	21
2.2 Estresse ocupacional.....	24
2.2.1 <i>Identificação dos fatores estressantes do ambiente laboral</i>	27
3. METODOLOGIA	37
3.1 Local do estudo	37
3.2 Elaboração do instrumento de coleta de dados	37
3.3 População e amostra da pesquisa.....	38
3.4 Coleta e verificação de dados.....	38
3.5 Análise dos dados.....	39
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	41
4.1 Introdução	43
4.2 Metodologia.....	44
4.3 Resultados	47
4.4 Discussão	53
4.5 Considerações Finais	58
Referências	58
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS E PERSPECTIVAS	63
REFERÊNCIAS	64
APÊNDICES	73
ANEXOS	77

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Possuindo o título “Estresse ocupacional entre servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri”, esta pesquisa parte da identificação da necessidade de investigação das possíveis causas de estresse ocupacional de servidores públicos, com a finalidade de ser utilizada como subsídio para a instituição no delineamento de estratégias e políticas para melhoria das condições de trabalho, ou para adequar ações já existentes na Universidade, que beneficiem a saúde ocupacional dos seus servidores.

Esta dissertação é um produto do mestrado profissional do Programa de Pós-graduação em Saúde, Sociedade e Ambiente (PPGSaSA), da área interdisciplinar, tendo como linha de pesquisa Tecnologia e Vigilância em Saúde. A pesquisa surgiu com o anseio do autor, formado em Técnico em Mecânica, Tecnólogo em Gestão da Produção Industrial, Bacharel em Administração e Pós-graduado em Administração Pública, que é servidor público desde 2013 e servidor da Universidade desde 2017, ao observar que na literatura científica ainda são escassos os trabalhos nos quais se avalia o estresse ocupacional na administração pública. Neste sentido, a pergunta norteadora deste trabalho foi: quais são os níveis e os fatores que podem causar o estresse ocupacional dos servidores TAE da UFVJM?

Destaca-se que este estudo se identifica com o Eixo 1 (Ambiente, trabalho e saúde) da Agenda de Prioridades de Pesquisa do Ministério da Saúde (BRASIL, 2018) e alinha-se à Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (BRASIL, 2012), que visam a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos.

Nesta perspectiva, esta dissertação teve como objetivo realizar um diagnóstico dos níveis de estresse ocupacional dos servidores TAE/UFVJM, utilizando como ferramenta a versão resumida da “*job stress scale*”, relacionando-a aos aspectos sociodemográficos, comportamentais e laborais dos servidores, além de apresentar os níveis de significância e os possíveis fatores previsores com os quadrantes demanda-controle da escala de estresse utilizada.

Destarte, para a consecução do objetivo proposto para este trabalho, optou-se por estruturá-lo na forma de tópicos, seguindo-se as orientações do manual de normalização de trabalhos acadêmicos da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (SILVA; CRUZ; LEAL, 2019). Por isto, o primeiro momento do estudo consistiu do levantamento bibliográfico, para que fossem apresentados alguns conceitos e modelos utilizados para

identificar o estresse ocupacional, bem como para a identificação de fatores que contribuem para a redução dos níveis de estresse relacionados ao ambiente de trabalho e na vida cotidiana. Tais informações foram compiladas de diferentes fontes bibliográficas, sendo organizadas no segundo tópico desta dissertação, respectivamente.

Em seguida, com base no referencial teórico, procedeu-se a elaboração da metodologia do trabalho, apresentada com detalhes no terceiro tópico. Por conseguinte, após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa/UFVJM, procederam-se as etapas de coleta e análise de dados, cujos resultados permitiram a elaboração do quarto tópico, estruturado na forma de artigo científico. Finalmente, no quinto tópico, o autor apresenta suas considerações finais sobre o desenvolvimento do trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Ao se pesquisar a temática “qualidade de vida”, verifica-se uma multiplicidade de conceitos e definições, nas diferentes áreas de conhecimento e saber, envolvendo desde parâmetros sociais até de saúde ou econômicos, o que demonstra o quanto este construto é amplo, diversificado e complexo (GORDIA et al., 2011; ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012). A aceção proposta pela Organização Mundial de Saúde (THE WHOQOL GROUP, 1995), como sendo “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”, constitui-se um dos conceitos mais citados na literatura.

Dessa maneira, ao longo dos anos, tornou-se essencial investigar os diversos fatores relativos às condições de vida e ao comportamento humano para verificação da qualidade de vida, o que culminou na elaboração de distintos instrumentos para sua avaliação, tanto de forma genérica quanto específicos, como para determinadas populações ou condições de saúde ou doença (GORDIA et al., 2011).

Considerando essa temática, sabe-se que um dos fatores que constituem a qualidade de vida refere-se ao trabalho, uma vez que ele ocupa um papel central na vida das pessoas, sendo reconhecido como fonte de satisfação das necessidades individuais, forma a identidade e é fator importante para inserção social. Ademais, as pessoas passam uma parcela significativa de suas vidas no ambiente de trabalho, o que torna-se essencial que elas se sintam bem em relação a este (DESSEN; PAZ, 2010; GENUINO, 2010).

Todavia, em virtude da crise estrutural crônica do setor público, dos ataques contínuos aos direitos constitucionalmente garantidos dos servidores, das exigências cada vez maiores imputadas aos trabalhadores, assim como a insuficiência de recursos para a gestão do trabalho, são alguns fatores que têm se constituído como riscos à saúde mental dos servidores públicos. Portanto, o objetivo deste tópico foi o de promover uma breve revisão de estudos científicos que versam sobre a qualidade de vida no trabalho e o estresse ocupacional destes profissionais.

2.1 Qualidade de vida no trabalho: uma breve contextualização

O termo “qualidade de vida no trabalho” (QVT) começou a ser utilizado a partir dos experimentos de Eric Tris e seus colaboradores, na década de 1950, calcados nas relações

indivíduo-trabalho-organização, desenvolvendo uma abordagem sociotécnica da organização do trabalho, com análise e reestruturação das tarefas, para amainar o sofrimento da vida dos trabalhadores. A partir dos anos de 1960, impulsionada pela perspectiva de uma sociedade progressista, a QVT teve como base as questões relativas à saúde, à segurança e à satisfação dos trabalhadores (BÚRIGO, 1997; VASCONCELOS, 2001; GARCIA, 2010; DAL FORNO; FINGER, 2015).

Entretanto, somente no final da década de 1970, a QVT passou a ser um objeto de preocupação e de investimento, sobretudo, nas grandes corporações. Tal fato deriva da crise estrutural do modelo Taylor-Fordista predominante, especialmente nos Estados Unidos entre 1965 e 1975, bem como do desenvolvimento das economias orientais, sobretudo no Japão. Nesta época, a adoção de medidas pelos governos para a retomada do crescimento econômico se seguiu do aumento crescente das taxas de desemprego e exclusão social, bem como pela baixa e instável expansão da riqueza para a sociedade como um todo (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009; PADILHA, 2009; SAUER; RODRIGUEZ, 2014).

Foi nesse contexto conturbado, que perdurou pelas décadas de 1980 e 1990, concomitantemente à radicalização e endurecimento dos movimentos sindicais, que cresceu a ideia de uma maior participação do trabalhador nas decisões das organizações, que se sentiram compelidas a repensar suas condutas e a buscar soluções participativas. Percebeu-se que as mudanças no mundo corporativo atreladas às intensas inovações tecnológicas na sociedade, exigiriam um novo perfil do empregado: criativo, comunicador e hábil para trabalhar em equipes e assumir novas responsabilidades para atuar em ambientes com maior incerteza, papéis pouco definidos e equipamentos altamente sofisticados (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009; GORDIA et al., 2011).

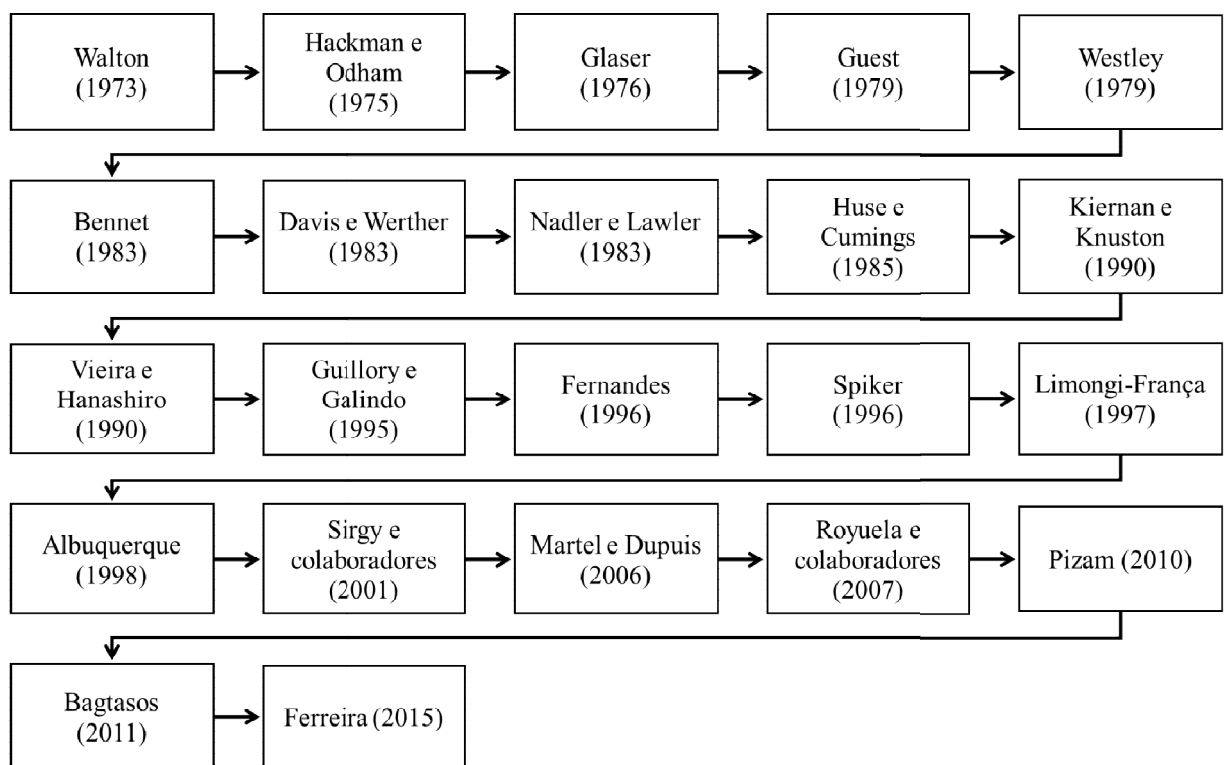
Todavia, essa nova realidade do ambiente produtivo trouxe consigo impactos negativos para os trabalhadores: desgaste físico e psicológico, baixa autoestima, insatisfação. Em contrapartida, a questão da QVT passa então a obter mais destaque e demanda projetos para buscar solução para esses problemas (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Considerando-se, portanto, as mudanças no ambiente de trabalho ao longo das décadas, várias definições e conceitos sobre QVT já surgiram, assim com diferentes modelos para sua avaliação já foram desenvolvidos, sendo que os entendimentos variados dos diversos autores ora são complementares, ora são divergentes (FERREIRA et al., 2014; SAUER; RODRIGUES, 2014; DAL FORNO; FINGER, 2015; KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

Deve-se atentar ao fato de que avaliar a satisfação do ser humano inserido em um sistema produtivo, normalmente complexo, requer um tratamento interdisciplinar para possibilitar sua contextualização e a leitura das subjetividades presentes nos sistemas laborais. Desta maneira, a QVT envolve fatores pessoais como necessidades, expectativas, crenças e valores do trabalhador; e fatores situacionais como tecnologia, sistema de recompensa, ambiente de trabalho e estado geral da economia (BÚRIGO, 1997; BITTENCOURT; CALVO; REGIS FILHO, 2007; TIMOSSI et al., 2009).

Com base em vários relatos da literatura (BÚRIGO, 1997; VASCONCELOS, 2001; FREITAS; SOUZA, 2009; TIMOSSI et al., 2009; PADILHA, 2009; GORDIA et al., 2011; FERREIRA et al., 2014; SAUER; RODRIGUEZ, 2014; DAL FORNO; FINGER, 2015; KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019), elaborou-se uma linha cronológica (FIG. 1) de alguns dos autores que versam sobre o tema QVT.

Figura 1 – Autores referenciados na literatura sobre qualidade de vida no trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor.

É mister destacar que nos modelos citados anteriormente (FIG. 1), a avaliação da QVT é feita com base em “dimensões”, para as quais existem vários critérios e subcritérios, que não são objeto de descrição neste referencial, sendo que esses modelos de avaliação

precisam ser adaptados de acordo com a realidade da organização a ser investigada e com as atividades nela realizadas (FREITAS; SOUZA, 2009).

O fato é que embora seja notório que a QVT encontre sua origem na esfera privada, nas organizações públicas também se observa o aumento no adoecimento dos trabalhadores, em virtude do descontentamento da sociedade brasileira e a pressão social sobre as organizações, aliadas ao processo de aceleração e intensificação das atividades de trabalho (FERNANDES; FERREIRA, 2015). Por isso, a tendência atual na área de gestão é conscientizar cada pessoa no sentido de que ela seja o elemento de diagnóstico e de solução de problemas para obter uma melhoria contínua de seu trabalho na organização (GEMELLI; FILIPPIM, 2010).

Assim sendo, podemos dizer que a promoção da QVT é um conjunto de atividades para promover um ambiente de trabalho saudável e um trabalho que faz sentido ao indivíduo (VILAS BOAS; MORIN, 2017). Todavia, a “humanização da gestão da força de trabalho” em um cenário de precarização na ordem do capital, deve ser vista com cuidado, para não incorrer nos riscos de limitar a humanização do e no trabalho a eventuais práticas de QVT (PADILHA, 2009).

Como bem pontuado por outros pesquisadores (ATHAYDE; BRITO, 2009; LACAZ, 2009; SCOPINHO, 2009), o estado geral de saúde dos trabalhadores, não depende apenas de políticas e programas de gestão que ofereçam ginástica laboral, massagens, salas de descanso e outros recursos de relaxamento antes e/ou depois da jornada de trabalho, mas é preciso pensar também nos processos de adaptação biopsicossocial das pessoas para a vida.

A despeito das diversas vertentes sobre QVT, nesta pesquisa o foco residiu no estresse laboral de servidores públicos, o que ainda é um tema pouco investigado na administração pública no Brasil, explorada com propósito de diagnóstico da saúde mental dos servidores dessas instituições (BALASSIANO et al., 2011; LOPES; SILVA, 2018) como relatado por Vilas Boas e Morin (2017), “estudar o estresse relacionado ao trabalho ajuda no entendimento do sentido do trabalho e da qualidade da vida no trabalho”.

2.2 Estresse ocupacional

Entre as atividades exercidas por uma pessoa durante sua vida, o trabalho ocupa posição de destaque consumindo grande parte, e em muitos casos a maior parte, do seu tempo de vida. Por essa razão, é muito comum a ocorrência de agravos à saúde e a integridade física

do indivíduo por situações ligadas à sua atividade laboral. Apesar de a relação do homem com o trabalho já notadamente datar de milênios, foi apenas a partir da Revolução Industrial que os problemas sociais e de saúde a ele ligados passaram a chamar a atenção de governantes e da sociedade (ALMEIDA; LIMA, 2018).

Apesar dos elevados patamares tecnológicos alcançados em todo o planeta, a lógica produtiva permanece a mesma que regia as relações capital/trabalho no século XIX, isto é, o mundo da produção continua, predominantemente, estruturado e se movendo pela acumulação de capital e lucro. Esta lógica limita, ou mesmo extingue, as possibilidades do trabalho se constituir um meio de desenvolver a dignidade, a solidariedade e as potencialidades do ser humano (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Assim, o profissional da era globalizada enfrenta a realidade da precarização do trabalho, um processo multidimensional, que vem alterando os vínculos de trabalho e as relações contratuais; modificando a organização e as condições de trabalho; precarizando a saúde dos trabalhadores; fragilizando o reconhecimento social, a valorização simbólica e o processo de construção das identidades individual e coletiva e fragilizando a natureza e organização coletiva (sindicatos) (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Nesse ambiente de precarização do trabalho, diversos fatores contribuem para o desgaste do corpo humano, de maneira fisiológica e cognitiva, que se traduzem com aumento da incidência do estresse ocupacional e da síndrome do esgotamento profissional (*burnout*), em diferentes grupos de trabalhadores (GENUÍNO; GOMES; MORAES, 2010; DIAS et al., 2016). Os resultados negativos do estresse podem trazer prejuízos e impacto negativo na saúde e bem-estar dos funcionários, tanto quanto no funcionamento e produtividade das organizações (MINARI; SOUZA, 2011; PAIVA; GOMES; HELAL, 2015).

Embora existam várias definições de estresse ocupacional na literatura, de acordo com os Descritores em Ciências da Saúde (2020), ele conceitua-se como “as reações adversas psicológicas e comportamentais causadas pelas pressões e demandas de empregos ou clientes ou outros fatores como o ambiente físico do local de trabalho, violência no trabalho ou bullying no trabalho”, tendo como sinônimia “estresse laboral”, “estresse profissional”, “estresse relacionado ao ambiente de trabalho”, “estresse relacionado ao trabalho”, “estresse relacionado à profissão” e “estresse do ambiente de trabalho”. Nesta perspectiva, pode-se dizer que o estresse ocupacional se refere aos estímulos do ambiente de trabalho (estressores organizacionais) que exigem respostas adaptativas por parte do trabalhador e que excedem sua habilidade de enfrentamento (GENUÍNO; GOMES; MORAES, 2010).

Salienta-se que o ser humano não está livre de ser confrontado com situações desfavoráveis no ambiente laboral, já que a adversidade é inerente ao trabalho, mas quando esta foge ao controle, pode gerar estresse, desgaste mental, sofrimento psíquico, mudanças de comportamento (como uso de substâncias psicoativas e consumo abusivo de álcool), transtornos, distúrbios (insônia, depressão), síndromes (pânico, *burnout*) e patologia psicossomáticas (hipertensão arterial, diabetes) e, até mesmo, suicídio. Tais situações, comumente, podem resultar em queda no desempenho individual e coletivo, pelo absenteísmo, pela rotatividade ou, mesmo, pelos acidentes de trabalho (SADIR; LIPP, 2009; MINARI; SOUZA, 2011; DIAS et al.; 2013; PAIVA; GOMES; HELAL, 2015; DIAS et al., 2016; FERREIRA et al., 2016; SCHOELZE et al., 2017; PEREIRA et al., 2020).

Um fato importante e que costuma ser menosprezado é a de que os fatores de estresse são cumulativos. O estresse se intensifica a cada fator novo e persistente, e faz com que o nível de estresse do indivíduo cresça. Portanto, um fator pode ter pouca importância quando analisado isoladamente, porém quando observado junto com outros fatores, pode tornar-se o estopim quando adicionado a um nível de estresse já alto (GENUÍNO; GOMES; MORAES, 2010).

Além disso, não se pode esperar que determinados elementos potencialmente negativos e estressantes em uma situação de trabalho atinjam de forma homogênea todas as pessoas, ou seja, diferenças individuais, juntamente com a característica do agente estressor, também explicam os resultados do estresse (LADEIRA, 1996).

Dependendo de suas percepções, o indivíduo pode reagir aos estressores organizacionais de forma positiva ou negativa. Neste último caso, tem-se o fenômeno de strain, termo que abrange a diversidade de respostas negativas que são emitidas como consequência da exposição aos estressores. As categorias de resposta aos estressores podem ser divididas em: psicológicas, fisiológicas e comportamentais (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Pelo exposto, percebe-se, pois, que é relevante identificar os fatores que desencadeiam o estresse no trabalho, uma vez que é o ponto de partida para que as organizações, sejam elas públicas ou privadas, possam elaborar estratégias e implementar ações para mitigar os efeitos do estresse laboral.

Pode-se entender uma estratégia de combate ao estresse como parte da complexa transação entre o ambiente e o indivíduo, no qual este último percebe dada situação ou evento como ameaça, desafio ou dano à sua integridade física e psíquica. Desta maneira, as

estratégias de combate ao estresse podem se dar tanto no plano cognitivo quanto no comportamental. Podem se caracterizar como de natureza pró-ativa ou tipicamente de escape. As estratégias também podem assumir identidade solitária ou social, dependendo do uso ou não do suporte social, dos amigos, dos familiares e, especialmente, do cônjuge (LADEIRA, 1996).

2.2.1 Identificação dos fatores estressantes do ambiente laboral

O estresse tem etiologia múltipla, mas no que concerne ao ambiente laboral podem estar presentes diversos fatores estressores, que envolvem aspectos da organização, administração e sistemas de trabalho e a qualidade das relações humanas (LADEIRA, 1996; CAMELO; ANGERAMI, 2008), conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 – Aspectos relacionados ao estresse laboral

DIMENSÃO	ASPECTOS
Fatores intrínsecos e extrínsecos ao trabalho	Condições de salubridade, jornada de trabalho, ritmo, riscos potenciais à saúde, sobrecarga de trabalho, introdução de novas tecnologias, natureza e conteúdo do trabalho, sobrecarga quantitativa ou qualitativa de trabalho, repetição de tarefas, pressões de tempo, controle/autonomia no trabalho;
Estrutura e clima da organização	Ameaças potenciais a integridade do indivíduo, sua autonomia e identidade pessoal;
Relacionamento interpessoal	Entre colegas de mesmo nível hierárquico, superiores e subordinados;
Desenvolvimento na carreira	Falta de estabilidade no trabalho, medo da obsolescência frente às mudanças tecnológicas, poucas perspectivas de promoções e crescimento na carreira, satisfação pessoal obtida a partir da realização de expectativas de crescimento do indivíduo.

Fonte: LADEIRA (1996); CAMELO; ANGERAMI (2008). Adaptado.

Nesses ambientes, ainda é crescente a preocupação com os fatores de riscos psicossociais, que são apontados como aqueles que podem contribuir ou mesmo desencadear estresse, adoecimento físico e mental nos trabalhadores (REIS; FERNANDES; GOMES, 2010; PEREIRA et al., 2020).

Segundo Reis, Fernandes e Gomes (2010), há um certo consenso na literatura científica quanto à concepção de os fatores psicossociais no trabalho constituírem elementos do ambiente organizacional que, ao serem experienciados pelos trabalhadores, sofrem influências de variáveis de caráter individual. Neste sentido, esses autores relatam que existem alguns modelos (demanda-controle; desequilíbrio esforço-recompensa; modelo ecológico; modelo do NIOSH) que podem ser empregados na identificação dos fatores psicossociais e estresse ocupacional.

No modelo demanda-controle, proposto por Karasek (1979), o pesquisador afirma que a tensão psicológica, termo esse que deve ser empregado no lugar de “estresse”, não resulta apenas de um simples aspecto do ambiente de trabalho, mas ela é a soma das demandas de uma situação de trabalho e a liberdade de tomada de decisão (discrição) disponível para o trabalhador que enfrenta essas demandas. Assim, ele criou o modelo (FIG. 2), no qual os fatores estressores foram designados como “demandas do trabalho” (demandas psicológicas, relacionadas ao ritmo e intensidade do trabalho) e a tomada de decisão como “controle no trabalho” (autonomia e habilidade requerida do trabalhador sobre a atividade laboral) e, neste contexto, os processos que requerem altas demandas psicológicas e baixo controle favoreceriam o desgaste no trabalho e, por consequência, adoecimento físico e psicológico.

Figura 2 – Modelo de tensão no trabalho (demanda-controle)

		Demanda do trabalho	
		Baixa	Alta
Controle no trabalho	Baixo	Trabalho passivo	Alta tensão (desgaste) no trabalho
	Alto	Baixa tensão (desgaste) no trabalho	Trabalho ativo

Fonte: KARASEK (1979). Adaptado.

A partir do modelo de Karasek (1979), Alves et al. (2004) apontam que a posição em que o indivíduo tem alta demanda psicológica e baixo controle é caracterizada como de alta exigência (tensão), sendo a situação que promove maior risco à saúde devido aos efeitos nocivos como fadiga, ansiedade e depressão. O trabalho passivo apresenta baixa demanda e baixo controle sobre o trabalho, o que pode acarretar em perdas de habilidade e desinteresse.

Já o trabalho ativo é formado pela junção de alta demanda com alto controle, sendo o que gera menos danos à saúde uma vez que os trabalhadores podem planejar suas ações conforme seu ritmo biológico. E, por último, a baixa exigência é vista como uma situação ideal de trabalho (baixa demanda com alto controle).

Por sua vez, Johannes Siegrist desenvolveu em meados da década de 1990, o modelo de equilíbrio “esforço-recompensa” (DER), que pressupõe que o fato gerador de situações estressantes no trabalho está relacionado ao desequilíbrio entre alto esforço no trabalho e a baixa recompensa por este esforço. A resposta ao esforço no trabalho depende de fatores intrínsecos ou extrínsecos onde o primeiro está relacionado ao preenchimento das expectativas do trabalhador e a segunda ao esforço para enfrentar as demandas externas. Já a recompensa está relacionada à recompensa monetária, autoestima e controle social (GRIEP et al., 2011; VASCONCELOS; GUIMARÃES, 2009).

Para Siegrist (1996), as tensões emocionais e o aumento do risco de doenças são resultado de um desequilíbrio entre um alto grau de esforço e um baixo grau de recompensa somado a um alto nível de “superdedicação”, numa condição em que o indivíduo faz um investimento prolongado de energia para executar suas atividades, porém com condições de controle de execução de forma limitada. Assim, o modelo DER busca identificar os fatores que interferem no estresse do trabalhador a partir de questões sobre a dimensão do esforço (demandas e situações vividas no trabalho) e a dimensão da recompensa (autoestima, perspectiva de promoção e salário e segurança do trabalho).

No “Modelo Ecológico” proposto por Levi e Kagan (1978), o trabalhador está propenso a reagir a estímulos psicossociais de acordo com certos padrões que podem ser modificados, sofrendo influência com o apoio social e os esforços para adaptabilidade da pessoa ao ambiente. Essas reações de estresse são provocadas por conflito entre as exigências e oportunidades características do meio, das necessidades e das expectativas individuais (LEVI, 1998).

Apresentada com enfoque coletivo de abordagem para o entendimento do estresse no ambiente de trabalho, o modelo do NIOSH tem como determinantes principais os fatores do ambiente, sem ignorar as variáveis (moderadoras e modificadoras) que possam influenciar na relação saúde e trabalho (REIS; FERNANDES; GOMES, 2010). Este modelo define que o estresse no trabalho é resultado das exigências que não se igualam às capacidades e condições (recursos) necessárias para o trabalhador executar as tarefas. Assim, as condições laborais é fator preponderante nas causas do estresse não podendo ignorar, também, as influências de fatores individuais e outras situações. O modelo possibilita entender as diversas condições

laborais que podem causar o estresse avaliando: o desenho do trabalho, os estilos de gestão, as relações interpessoais, os papéis no trabalho, as preocupações com a carreira, e as condições ambientais (NIOSH, 2004).

A partir da criação destes modelos, comumente referenciados na literatura, vários foram os instrumentos elaborados para a aferição dos fatores psicossociais no trabalho (QUADRO 2). No que tange especificamente a servidores públicos, a título de ilustração, foram elencados alguns estudos encontrados na literatura (QUADRO 3) nos quais diferentes instrumentos de avaliação foram utilizados para realizar o diagnóstico de estresse ocupacional.

Em relação aos instrumentos, o problema da medida ou avaliação do estresse ocupacional tem constituído um dos grandes desafios dos pesquisadores. O paradigma geral utilizado nos instrumentos de avaliação do estresse consiste em apresentar ao indivíduo uma lista de estressores, que devem ser avaliados numa escala de frequência, e uma lista de reações, que devem também ser avaliadas numa escala, independentemente dos estressores (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Embora a criação e utilização de instrumentos de avaliação dos fatores de riscos psicossociais no trabalho (FRPT) coloquem em evidência pautas que eram totalmente negligenciadas, como as condições e organização do trabalho, é preciso problematizar os limites do termo e dos instrumentos utilizados para avaliar as dimensões psicossociais presentes no ambiente de trabalho. Há de se considerar os atuais contextos sociais e ideológicos, realizando uma leitura ampla e crítica que aponte tais limitações, visto que a tentativa de simplificar e de identificar os FRPT, inclusive deixando sua gestão nas mãos das próprias organizações, reflete um cenário de ocultamento ou suavização do conflito capital-trabalho (PEREIRA et al., 2020).

O instrumento que tem se tornado referência no Brasil e no mundo é o Modelo Demanda-Controle, elaborado por Karasek (1979), que tem suas versões adaptadas e validadas no Brasil como a “*Job Content Questionnaire*” (JCQ) e a Escala Sueca de Demanda-Controle-Apoio Social (DCS), também chamada de versão reduzida da “*Job Stress Scale*” (JSS). Embora estes instrumentos de avaliação do estresse no trabalho têm se tornado referência no país, são limitados os estudos que utilizam a versão reduzida da JSS com servidores públicos.

Quadro 2 – Modelos de instrumentos para avaliação de fatores psicossociais no trabalho utilizados no Brasil.

INSTRUMENTO	PROFISSIONAIS	REFERÊNCIA
Occupational Stress Indicator -OSI (COOPER; SLOAN; WILLIAMS, 1988);	Profissionais de tecnologia da informação	Kilimnik, Dias e Jamil (2012)
Questionario Desequilíbrio entre Esforço e Recompensa no Trabalho -ERI (SIEGRIST, 1996);	Profissionais da enfermagem	Vasconcelo e Guimarães (2009)
Pressure Management Indicator – PMI (WILLIAMS; COOPER, 1998);	Profissionais de tecnologia da informação	Gonçalves e Rafael (2014)
Self, Work and Social (SWS Survey) ou Questionário de Estresse, Saúde Mental e Trabalho (GUIMARÃES; MCFADDEN, 1999);	Servidores de universidade pública	Areias e Guimarães (2004)
Escala de estresse no trabalho (EET) (PASCHOAL; TAMAYO, 2004);	Profissionais de tecnologia da informação	Servino, Neiva e Campos (2013)
Escala reduzida, denominada Escala Sueca de Demanda-Controle-Apoio Social (DCS) ou Job Stress Scale (JSS) (ALVES et al., 2004);	Profissionais da Enfermagem	Urbanetto et al. (2011)
Escala de Vulnerabilidade a Estressores no Trabalho – EVENT (SISTO et al., 2007);	Trabalhadores Porteiros	Nunes e Calais (2011)
Job Content Questionnaire -JCQ (ARAUJO; KARASEK, 2008) ;	Médicos e enfermeiros de hospital público	Fogaça, Carvalho e Nogueira- Martins (2010)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quadro 3 – Síntese dos artigos incluídos no estudo

Autor (ano)	Objetivos e amostra	Instrumentos de coleta de dados	Principais achados	Conclusões (recortes)
BALASSIANO; TAVARES; PIMENTA (2011)	Examinar o estresse ocupacional 242 funcionários públicos federais civis ativos filiados ao Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Federal no Estado do Rio de Janeiro	Questionário relacionado ao ambiente de trabalho (fatores exógenos) e à identificação de sintomas relacionados ao estresse (fatores endógenos).	<ul style="list-style-type: none"> • Maioria de servidores do sexo masculino (69,5%), com faixa etária acima de 31 anos (90,5%). • Identificação de três tipos de estressores ambientais: emoção, social e mobilidade, na forma percebida pelos servidores. • Identificação de dois tipos de estresse: o psicológico e o fisiológico. 	Espera-se que os resultados possam contribuir para orientar gestores públicos a criar um ambiente propício ao trabalho, com melhor qualidade de vida, gerando condições favorecedoras a altos padrões de produtividade na administração pública brasileira.
MINARI; SOUZA (2011)	Investigar o nível de stress e as fontes estressoras 42 servidores públicos do Instituto Nacional de Seguro Social de Campo Grande, no estado de Mato Grosso do Sul, Brasil.	Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp, Escala de Reajustamento Social e Inventário de Crenças Irracionais.	<ul style="list-style-type: none"> • 61,9% dos funcionários encontravam-se estressados, com 85,0 destes na fase de resistência • Estressores externos mais frequentes referiam-se a família, mudanças no ambiente, perda de suporte social, trabalho, finanças e dificuldades pessoais. 	A maioria dos participantes estressados possui uma sensação de desgaste do organismo, quando doenças podem começar a surgir. Os estressores externos mais frequentes referem-se a fontes multideterminadas, como família, perda de suporte social, mudanças no ambiente, trabalho, dificuldades pessoais e finanças. Foi observado, com diferença significativa, que, quanto mais as pessoas são expostas a intensas e importantes fontes externas e internas, maior a probabilidade de se encontrarem pessoas estressadas.
PALLAZO; CARLOTTO; AERTS (2012)	Identificar preditores da síndrome de Burnout 879 servidores públicos municipais de uma cidade da região metropolitana de Porto Alegre, RS.	Questionário demográfico e com variáveis relacionadas às características do trabalho. Uso da Work Atmosphere Scale e da Maslach Burnout Inventory.	<ul style="list-style-type: none"> • As variáveis relacionadas à percepção do ambiente de trabalho foram as que mais contribuíram para a ocorrência de burnout. • A percepção do trabalho como estressante e a presença de pessoas que atrapalham o ambiente laboral participaram do modelo explicativo das três dimensões (exaustão emocional, despersonalização, realização profissional) de burnout. 	A percepção dos servidores públicos sobre seu ambiente de trabalho tem importante papel como preditor da síndrome de Burnout. Avaliar o trabalho como estressante e a presença de pessoas que atrapalham o ambiente mostraram-se como elementos de maior relevância.
BOECHAT; FERREIRA	Investigar o poder preditivo de variáveis	Escala para Avaliação de Estressores	<ul style="list-style-type: none"> • As mulheres demonstraram maior realização 	Os resultados ora obtidos permitem, portanto, a elaboração de algumas

(2014)	individuais (gênero, idade, escolaridade) e de variáveis organizacionais (sobrecarga de trabalho, conflito de papéis, pressão da responsabilidade, falta de autonomia, dificuldades interpessoais) sobre as três dimensões do burnout (exaustão emocional, despersonalização, realização profissional), em 250 servidores federais de nível técnico, de ambos os gêneros, que desempenhavam funções diretamente ligadas ao público.	Psicossociais no Contexto Laboral e do Inventário de Burnout de Maslach.	<p>profissional que os homens.</p> <ul style="list-style-type: none"> • A idade e a escolaridade atuaram como preditores negativos da exaustão emocional e da despersonalização, e como preditores positivos da realização profissional. • A sobrecarga de trabalho predisse positivamente a exaustão emocional e a despersonalização, e negativamente, a realização profissional. • A falta de autonomia predisse negativamente a exaustão emocional e a despersonalização, e positivamente, a realização profissional. • As dificuldades interpessoais predisseram positivamente a exaustão emocional e a despersonalização. 	sugestões de estratégias capazes de contribuir para a melhoria da saúde e bem-estar dos servidores federais que prestam atendimento ao público. Nesse sentido, seria oportuno uma atuação mais efetiva dos setores de capacitação, especialmente no que diz respeito à elaboração de programas com foco nas mudanças na legislação, o que permitiria a atualização constante dos servidores e poderia reduzir sua carga de trabalho qualitativa. Outros sim, programas de treinamento comportamental, voltados à superação de dificuldades de relacionamento interpessoal e de maior capacitação na área de atendimento ao público poderiam também trazer contribuições benéficas à saúde dos servidores.
CECILIO-FERNANDES; NORONHA (2015)	Verificar as diferenças de médias de satisfação no trabalho em relação ao sexo, à vulnerabilidade ao estresse, à idade, à escolaridade e ao tempo de serviço, 116 sujeitos, de duas escolas públicas do interior de Minas Gerais	Emprego da escala de satisfação no trabalho e da escala de vulnerabilidade ao estresse no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Maioria de servidores (88,8%) dos servidores públicos do sexo feminino, com idades variando entre 19 a 62 anos (M=46,19, DP=10,28), com no mínimo três meses e, máximo, de 42 anos de serviço, com formação escolar do ensino fundamental até especialização. • Diferenças significativas entre satisfação no trabalho e vulnerabilidade ao estresse e escolaridade. 	Nota-se claramente que sujeitos mais satisfeitos relatam menos fatores estressantes, independentemente da idade e do sexo. No entanto sujeitos com maior escolaridade percebem o ambiente como mais estressante. Essas questões devem ser investigadas oportunamente para melhor entendimento, pois sujeitos com maior escolaridade tendem a ter melhores mecanismos de enfrentamento ao estresse, porém tendem a perceber mais criticamente o ambiente de trabalho.
FERREIRA; LUCCA (2015)	Avaliar a prevalência da síndrome de burnout 538 em técnicos de enfermagem de um hospital público universitário e sua associação com as	Questionário sociodemográfico e o Inventário de Burnout de Maslach	<ul style="list-style-type: none"> • A prevalência da síndrome de burnout foi de 5,9%. • 23,6% dos profissionais apresentaram alto desgaste emocional; 21,9% alta despersonalização; e 29,9% baixa realização profissional. • Houve associação estatisticamente significativa 	Baseados nos aspectos expostos e dentro dos limites dos instrumentos adotados, conclui-se que há uma importante vulnerabilidade dos técnicos de enfermagem às dimensões da SB. Esses achados reafirmam a importância das investigações epidemiológicas, do

	variáveis sociodemográficas e profissionais.		do desgaste emocional com setor de trabalho e estado civil; despersonalização com possuir filhos e apresentar problemas de saúde; e baixa realização profissional com setor de trabalho e número de empregos.	acompanhamento longitudinal desses profissionais e da definição de linhas de intervenção e prevenção adequadas desse fenômeno.
LOPES; SILVA (2018)	Verificar a prevalência de estresse e os fatores associados em 371 servidores técnico-administrativos de uma universidade federal do sul do Brasil.	Questionário com variáveis sociodemográficas, comportamentais e de trabalho. O estresse no trabalho foi mensurado pelo Job Stress Scale (JSS).	<ul style="list-style-type: none"> A maioria dos indivíduos era do sexo feminino (57,4%) e as médias de idade e escolaridade encontradas para a amostra foram, respectivamente, de 45,1 e de 18 anos de estudo. A estrutura de trabalho foi classificada como inadequada por 42% dos indivíduos. Entre os servidores, 22,7% foram classificados em alta exigência e 28% em trabalho passivo. Na análise ajustada, o estresse no trabalho mostrou-se associado à menor escolaridade, pior estrutura de trabalho e menor apoio social. Indivíduos com estrutura adequada tiveram odds de 2,79 e 2,30, respectivamente, para baixa exigência e trabalho passivo. 	Boa parte dos servidores da UFPel está em condição de estresse laboral, indicado pelo quadrante de alta exigência. O estresse no trabalho mostrou-se associado à menor escolaridade, pior estrutura de trabalho e menor apoio social.
CARLOTTO; CÂMARA (2019)	Os objetivos do estudo foram identificar a prevalência da Síndrome de Burnout (SB) e o poder preditivo dos estressores ocupacionais para as suas dimensões - Ilusão pelo trabalho (inversa), Desgaste Psíquico, Indolência e Culpa, em 538 servidores públicos de um tribunal de justiça (RS/Brasil)	Spanish Burnout Inventory, questionários sociodemográfico, de dados laborais e de estressores ocupacionais.	<ul style="list-style-type: none"> A prevalência identificada foi de 6,5 % para SB-Perfil 1 (Ilusão pelo trabalho - inversa, Desgaste Psíquico, Indolência) e de 4,35% para SB-Perfil 2 (Ilusão pelo trabalho - inversa, Desgaste Psíquico, Indolência, Culpa). Os estressores que predisseram a Síndrome de Burnout foram o conteúdo do trabalho, a organização do trabalho, o tipo do público atendido, ambiente social do trabalho, as condições físicas do local de trabalho, o horário de trabalho, a carga horária, a relação com a chefia, e a relação com os colegas. 	Necessidade de intervenção nos estressores ocupacionais presentes na organização do trabalho.
ALVARES et al. (2020)	Avaliar a prevalência e os fatores associados com a síndrome de <i>burnout</i> em a 241	Questionário sociodemográfico, comportamental e ocupacional.	<ul style="list-style-type: none"> A prevalência da síndrome de burnout foi de 0,41% (0,01 - 2,29) segundo Maslach e 36,9% (30,82 - 43,36) segundo Grunfeld. Os profissionais das unidades de atendimento 	Este estudo demonstrou baixa prevalência da síndrome de burnout. Para cada dimensão de burnout, a maioria dos profissionais demonstrou baixos níveis de

	enfermeiros e médicos atuantes em 17 unidades de terapia intensiva, na cidade de São Luís (MA).	<i>Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey</i> (MBI-HSS)	<p>pediátrico tiveram maior probabilidade de desenvolver exaustão emocional (OR = 3,16).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aqueles com idade superior a 35 anos tiveram menos propensão a desenvolver exaustão emocional (OR = 0,32) e despersonalização (OR = 0,06). • Maior número de horas de trabalho em unidades de terapia intensiva associou-se com diminuição da realização pessoal (OR = 1,13). • Dentre os enfermeiros, os homens foram mais propensos à diminuição da realização profissional, e a ausência da prática de atividades físicas regulares associou-se com mais exaustão emocional e menos despersonalização. • Dentre os médicos, o trabalho nas unidades de terapia intensiva pediátrica e cardiológica os tornou menos propensos a perceberem menor realização pessoal, e os médicos sem pós-graduação em terapia intensiva tiveram maior chance de apresentar sentimento de falta de realização pessoal. 	exaustão emocional, despersonalização e sentimento de falta de realização pessoal. Enfermeiros e médicos apresentaram diferentes características associadas com a síndrome de burnout.
--	---	--	--	--

Fonte: Elaborado pelos autores.

Assim, a utilização deste vem como uma alternativa importante para a geração de conhecimento sobre o estresse no trabalho, a fim de desenvolver uma proposta integradora capaz de agregar aos esforços de outros pesquisadores, uma vez que, somente os estudos de Lopes e Silva (2018) e Moura et al., (2018) utilizaram a JSS com servidores técnico-administrativos em educação (ALVES et al., 2004; DE ARAÚJO; KARASEK, 2008; FERREIRA et al., 2015; GRIEP et al., 2011; LOPES; SILVA, 2018; MOURA et al., 2018). Foi com base nesta perspectiva, elaborada a partir deste referencial teórico, que optou-se por empregar esse instrumento de avaliação nesta dissertação.

3. METODOLOGIA

Considerando-se a opção de se apresentar os resultados da dissertação na forma de artigo científico, que por suas características e limitações editoriais não permite a descrição pormenorizada de todo o percurso metodológico desta pesquisa, julgou-se relevante a inclusão do deste tópico, para a melhor descrição das etapas do trabalho.

Dessarte, esta dissertação caracterizou-se, de acordo com a Gil (2018) e Lozada; Nunes (2019), como uma pesquisa aplicada não experimental, com abordagem quantitativa, na qual um levantamento de campo (estudo transversal) foi realizado com o objetivo de correlacionar algumas características (sociodemográficos, comportamentais e laborais) de uma amostra representativa de servidores TAE da UFVJM com o estresse ocupacional destas pessoas.

3.1 Local do estudo

Esta dissertação foi realizada na Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM), uma instituição pública vinculada ao Ministério da Educação, sediada na cidade de Diamantina, em Minas Gerais. Considerando que a universidade tem campi instalados em quatro municípios (Diamantina, Teófilo Otoni, Janaúba e Unaí), 19 polos de Educação a distância e cinco fazendas experimentais (Diamantina, Unaí, Couto de Magalhães de Minas, Curvelo e Serro) sua área de abrangência engloba, em Minas Gerais, as mesorregiões Noroeste, Norte, Jequitinhonha, Vale do Mucuri, Central, Metropolitana e Vale do Rio Doce (UFVJM, 2020).

Para atender a demanda das regiões em que está inserida, a UFVJM oferece, em seus quatro campi, 47 cursos de graduação presencial e 25 de pós-graduação. Nos 19 polos de educação a distância, são 5 cursos de graduação e 6 de pós-graduação. Assim, em 2019, estiveram matriculados na instituição 9.153 alunos nos cursos de graduação e 895 nos cursos de pós-graduação sendo 50 alunos em especializações, 679 em mestrado e 166 em doutorado (UFVJM, 2020).

3.2 Elaboração do instrumento de coleta de dados

O instrumento da pesquisa (ANEXO B) foi elaborado como um questionário multidimensional e autopreenchível, na ferramenta gratuita Google Form®, contendo 40

questões, subdividas em informações sociodemográficas (unidade de trabalho, cargo, idade, sexo, cor da pele, situação conjugal, escolaridade, peso e altura), comportamentais (horas de sono, uso de medicamentos, tabagismo e alcoolismo) e de trabalho (horas trabalhadas na semana, acidentes de trabalho, tempo de serviço e conhecimento sobre a função), conforme Lopes e Silva (2018), bem como dados sobre estresse laboral, segundo a versão resumida da “*job stress scale*”, adaptada para o português e avaliada de acordo com o modelo de demanda-controle (ALVES et al., 2004).

É mister destacar que o uso de questionário eletrônico, além de garantir o anonimato dos participantes, característica essencial a esse estudo, também possibilitou a governabilidade e a comodidade dos servidores com relação ao local e horário de participação, considerando que o questionário pode ser respondido em qualquer equipamento que forneça acesso à internet.

3.3 População e amostra da pesquisa

Com relação à força de trabalho, o quantitativo de servidores da universidade, em 2019, era de 1.476 pessoas (UFVJM, 2020), constituindo-se como população desta pesquisa apenas os 652 servidores TAE, com base em dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep). Em face da inviabilidade econômica e temporal, procedeu-se à definição do tamanho de uma amostra casual representativa (COSTA, 2015; ZANGIACOMI, 2015), com um nível de confiança de 90% e um erro permitido de 5%. Foram excluídos do estudo os servidores gozando de licenças e/ou em afastamentos previstos na legislação do servidor público federal (BRASIL, 1990), e os questionários que estavam incompletos e/ou preenchidos incorretamente.

3.4 Coleta e verificação de dados

A pesquisa ocorreu somente após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa/UFVJM, 02/04/2020, com o parecer favorável n.º 3.951.130 (ANEXO C), seguindo-se os aspectos éticos apontados na Resolução n.º 466 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012). Solicitou-se, ainda, o consentimento da Progep/UFVJM para proceder com a pesquisa na instituição (APÊNDICE A, ANEXO A).

A coleta dos dados foi realizada no período de abril a setembro de 2020, por meio do preenchimento de questionário estruturado em formato eletrônico, enviado para o *e-mail*

de cadastro dos servidores. Para responder ao questionário, foi necessário que os participantes aceitassem as condições do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B), também disponibilizado eletronicamente, que informava os objetivos, riscos e contribuições do estudo.

Após a exclusão dos questionários de servidores afastados ou em licença, bem como de documentos preenchidos de forma equivocada ou incompleta, procedeu-se a tabulação dos dados em planilhas eletrônicas, com base nos códigos presentes no instrumento da pesquisa (ANEXO B). Devido à quantidade de unidades laborais no campus sede e nos outros campi, para fins de agrupamento de subitens, a variável “unidade de trabalho” apresentada no estudo foi desmembrada em “Unidade Acadêmica” e “Unidade Administrativa” para os respondentes que estão lotados na unidade central da instituição que é o campus Diamantina, e para as unidades fora de sede ficou definido como “Outros *Campi*”.

3.5 Análise dos dados

O tratamento dos dados foi feito por meio do software *IBM SPSS Statistics* versão 20. No primeiro momento da análise dos dados, avaliou-se a consistência interna do questionário empregando o cálculo do coeficiente α de Cronbach (FIELD, 2020). Embora ainda não haja consenso na literatura, acerca da interpretação da confiabilidade de um questionário obtida a partir do valor deste coeficiente (CRONBACH; SHAVELSON, 2004; HORA; MONTEIRO; ARICA, 2010), espera-se que o ideal sejam valores acima de 0,7 (FIELD, 2020).

No segundo momento, utilizou-se estatística descritiva para a apresentação dos resultados, por meio de frequências absolutas e relativas para as variáveis categóricas, e de média e desvio padrão ou mediana para as variáveis quantitativas.

O estresse laboral foi avaliado a partir da soma do escore individual (de 1 a 4) de cada item, em cada dimensão (demanda – questões 22 a 26; controle – questões 27 a 32; e apoio social – questões 35 a 40). A partir da mediana dos escores calculados, foram definidos os índices de baixa (escores ≤ 13 pontos) ou alta (escore ≥ 14 pontos) demanda; baixo (escores ≤ 18 pontos) ou alto (escore ≥ 19 pontos) controle; e baixo (escores ≤ 19 pontos) ou alto (escore ≥ 20 pontos) apoio social. (ALVES; HÖKERBERG; FAERSTEIN, 2013).

Em seguida, os quadrantes do modelo demanda-controle foram categorizados como de “Trabalho Passivo” (baixo controle e baixa demanda), “Alto Desgaste” (baixo

controle e alta demanda), “Baixo Desgaste” (alto controle e baixa demanda) e “Trabalho Ativo” (alto controle e alta demanda) (ALVES et al., 2004).

Posteriormente, realizou-se a análise de associação entre as variáveis do quadrante demanda-controle e variáveis independentes, respeitando a homogeneidade das categorias comparadas, utilizando o teste do qui-quadrado de Pearson, com $p < 0,05$ (FIELD, 2020).

Por fim, efetuou-se o teste de regressão logística multinomial para verificar os fatores (variáveis independentes) que são previsores dos quadrantes do modelo demanda-controle. Para este teste foram consideradas as variáveis que apresentaram no teste qui-quadrado nível de significância com influência nos quadrantes demanda-controle. Calculou-se, ainda, a *odds ratio* (razão de chances), tendo como referência os valores para $OR > 1$ com intervalos de confiança > 1 para que a exposição seja considerada como aumentada para o desfecho (FIELD, 2020). Nesta etapa, o quadrante baixo desgaste foi considerado como grupo de referência (menor risco para o adoecimento), segundo o modelo proposto por Karasek (1979).

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

ESTRESSE OCUPACIONAL DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI UTILIZANDO O MODELO DEMANDA-CONTROLE

OCCUPATIONAL STRESS OF ADMINISTRATIVE TECHNICAL SERVERS IN EDUCATION OF A FEDERAL EDUCATION INSTITUTION IN THE VALE DO JEQUITINHONHA E MUCURI USING THE DEMAND-CONTROL MODEL

ANÁLISIS DEL ESTRÉS OCUPACIONAL DE LOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EN LA EDUCACIÓN DE UNA INSTITUCIÓN FEDERAL DE EDUCACIÓN EN EL VALE DE JEQUITINHONHA Y MUCURI UTILIZANDO EL MODELO DE CONTROL DE LA DEMANDA

Marcos Flávio de Souza Sampaio Júnior
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7052-6185>
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
marcos.sampaio@ufvjm.edu.br

Harriman Aley Moraes
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4844-0756>
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
harriman.moraes@ufvjm.edu.br

Resumo

O estresse ocupacional é um fator que é discutido dentro das organizações devido ao impacto na saúde dos trabalhadores. Conhecer as características laborais que acarretam em fatores estressores nas instituições públicas é importante para que se promova a qualidade de vida no trabalho. O objetivo deste estudo foi identificar o estresse laboral utilizando como ferramenta a versão resumida da “*job stress scale*” concatenando aos aspectos sociodemográficos, comportamentais e laborais. Os indivíduos que compuseram a amostra foram 211 servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM), cujos dados foram coletados por meio da aplicação de questionário. A análise dos dados foi realizada utilizando estatísticas descritiva e inferencial com análises univariadas e multivariadas. Os resultados obtidos mostraram que 34,6% dos respondentes se enquadraram em Trabalho Passivo e 30,8% em Alto Desgaste. Foi possível identificar os fatores previsores dos quadrantes demanda-controle com resultado significativo no quadrante trabalho passivo para os cargos aux./assistente administração e intenção de rotatividade com razão de chances (OR) 3,767 e 6,482 respectivamente e para o quadrante alto desgaste os cargos aux./assistente administração com OR 4,143 e intenção de rotatividade com OR 4,084. O estudo recomenda possíveis intervenções para os cargos aux./assistente administração assim como indica que devem ser feitos novos estudos para identificar as causas do alto índice de intenção de rotatividade.

Palavras-chave: Estresse ocupacional. Rotatividade de pessoal. Saúde do trabalhador.

Abstract

Occupational stress is a factor that is discussed within organizations due to the impact on workers' health. Knowing the labor characteristics that lead to stressors in public institutions is important to promote quality of life at work. The objective of this study was to identify work stress using the short version of the "job stress scale" as a tool, concatenating the sociodemographic, behavioral and work aspects. The individuals that comprised the sample were 211 Administrative Technical servers from the Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM), whose data were collected through the application of a questionnaire. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistics with univariate and multivariate analyzes. The results obtained showed that 34.6% of the respondents were in Passive Work and 30.8% in High Wear. It was possible to identify the predictive factors of the demand-control quadrants with a significant result in the passive work quadrant for the auxiliary/assistant management positions and intention to rotate with odds ratio (OR) 3.767 and 6.482 respectively and for the high wear quadrant the auxiliary positions./administration assistant with OR 4,143 and rotation intention with OR 4,084. The study recommends possible interventions for administrative auxiliary/assistant positions as well as indicating that further studies should be carried out to identify the causes of the high turnover intention rate.

Keywords: Occupational stress. Personnel Turnover. Occupational Health.

Resumen

El estrés laboral es un factor que se discute dentro de las organizaciones debido al impacto en la salud de los trabajadores. Conocer las características laborales que generan estresores en las instituciones públicas es importante para promover la calidad de vida en el trabajo. El objetivo de este estudio fue identificar el estrés laboral utilizando como herramienta la versión corta de la "escala de estrés laboral", concatenando los aspectos sociodemográficos, conductuales y laborales. Los individuos que conformaron la muestra fueron 211 servidores Técnicos Administrativos de la Universidad Federal de Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM), cuyos datos fueron recolectados mediante la aplicación de un cuestionario. El análisis de los datos se realizó mediante estadística descriptiva e inferencial con análisis univariados y multivariados. Los resultados obtenidos mostraron que el 34,6% de los encuestados estaban en Trabajo Pasivo y el 30,8% en Alto Desgaste. Se logró identificar los factores predictivos de los cuadrantes demanda-control con resultado significativo en el cuadrante de trabajo pasivo para los puestos de dirección auxiliar / asistente e intención de rotar con odds ratio (OR) 3,767 y 6,482 respectivamente y para el cuadrante de alto desgaste los puestos aux./asistente de administración con OR 4,143 e intención de rotación con OR 4,084. El estudio recomienda posibles intervenciones para los puestos de aux./asistente administrativo, además de indicar que se deben realizar más estudios para identificar las causas de la alta tasa de intención de rotación.

Palabras clave: Estrés Laboral. Reorganización del Personal. Salud Laboral.

4.1 Introdução

O estresse ocupacional tem sido um fator impactante na saúde do trabalhador e na economia dos países desenvolvidos e em desenvolvimento e, devido a isso, diversas pesquisas vem sendo desenvolvidas com intuito de compreender os impactos do adoecimento do trabalhador e o estresse nas organizações (SCHMIDT, 2013). Autores como Urbanetto et al. (2011); Ferreira, Paiva, Santos e Dutra (2018) e Lopes e Silva (2018) destacam a importância de estudos para identificar os aspectos laborais e comportamentais que acarretam no estresse ocupacional. Lopes e Silva (2018) complementam indicando a necessidade dos estudos serem efetuados em instituições públicas de forma a traçar o perfil de saúde dos servidores a partir das informações do ambiente de trabalho o que possibilitará às organizações traçar estratégias e políticas para melhoria das condições de trabalho que beneficiem a saúde ocupacional do servidor público.

Para Garbarino, Cuomo, Chiorri, e Magnavita (2013) o estresse faz parte da vida das pessoas, contudo em níveis elevados pode provocar diversas morbidades e doenças. O conceito de estresse de acordo com Chiavenato (2010, p.391),

[...] é uma decorrência da interação entre o indivíduo e o ambiente, uma resposta adaptativa mediada pelas diferenças individuais e/ou processos psicológicos e que é consequência de alguma ação externa (ambiente) ou evento que traz excessivas demandas psicológicas ou físicos sobre uma pessoa. (CHIAVENATO, 2010, p. 391).

Lipp (2001) define o estresse ocupacional como um conjunto de fenômenos que apresenta no organismo do trabalhador que provem do ambiente de trabalho e que pode afetar a saúde da pessoa. Em razão de estudar os fenômenos causadores de adoecimento provenientes do ambiente laboral, surgiram os modelos teóricos para avaliar o estresse ocupacional sendo o modelo demanda-controle ou bidimensional proposto por Robert Karasek 1979 o que vem sendo o mais utilizado em diversos países (ALVES et al., 2015).

De acordo com Karasek (1979), o que determina o nível de estresse dos indivíduos é a relação entre os níveis alto e baixo das dimensões de demanda psicológica e controle do trabalho. Dessa forma, os escores das dimensões são alocados em quatro quadrantes de modo a expor as relações entre demanda e controle. Uma terceira dimensão foi acrescentada ao modelo demanda controle em 1988 por Johnson, a do apoio social no ambiente de trabalho, que determina os níveis de interação social existentes no trabalho, na qual foi identificada que sua escassez pode gerar efeitos negativos à saúde.

Objetivou-se neste estudo identificar o estresse laboral dos servidores técnicos administrativos em educação da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri utilizando como ferramenta a versão resumida da “Job Stress Scale” (JSS), que tem como base o modelo demanda-controle, relacionando aos aspectos sociodemográficos, comportamentais e laborais.

4.2 Metodologia

Realizou-se um estudo do tipo transversal em uma amostra composta pelos servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE) da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM), instituição pública vinculada ao Ministério da Educação. Fundada há 65 anos como Faculdade de Odontologia de Diamantina, a instituição conta na atualidade com quatro *campi* nas mesorregiões do Jequitinhonha, Vale do Mucuri, Noroeste e Norte de Minas Gerais. O campus sede está localizado na cidade de Diamantina e seus outros *campi* localizados nas cidades de Teófilo Otoni, Unaí e Janaúba, todos no Estado de Minas Gerais. A instituição conta ainda com três fazendas experimentais localizadas nos municípios de Couto Magalhães de Minas, Serro e Curvelo. Além disso, a instituição possui 19 polos de educação a distância o que possibilita, somado aos polos presenciais, uma abrangência regional que atingem mais de 3 milhões de pessoas.

Distribuída nos seus quatro *campi*, a instituição é constituída por 11 unidades acadêmicas que contam com mais de 80 cursos sendo 47 cursos de graduação presenciais e 5 a distância, totalizando mais de 9.000 alunos em cursos de graduação. Além disso, a instituição conta com 6 especializações *lato sensu*, 14 cursos de mestrado acadêmico, 8 cursos de mestrado profissional e 7 cursos de doutorado totalizando quase 900 alunos matriculados em cursos de pós-graduação. Devido a quantidade de unidades laborais na sede e em outras cidades, para fins de agrupamento de subitens, a variável unidade de trabalho apresentada no estudo foi desmembrada em “Unidade Acadêmica” e “Unidade Administrativa” para os respondentes que estão lotados na unidade central da instituição que é o campus Diamantina, e para as unidades fora de sede ficou definido como “Outros *Campi*”.

Atualmente a instituição conta com 1.473 servidores ativos em suas unidades. Levando em consideração o porte da instituição e o número de funcionários, a população da pesquisa foi constituído pelos 652 servidores TAE. Foi realizado o cálculo de tamanho amostral que estimou uma quantidade de 193 indivíduos para se obter resultados com erro absoluto de 5,0% e nível de significância de 90%. Foram excluídos do estudo os servidores

que estavam em períodos de afastamentos e/ou licenças previstos em lei (saúde, gestação, capacitação, interesse pessoal, etc.) e os questionários que estavam incompletos e/ou preenchidos por pessoas que não se enquadram no perfil de inclusão, totalizando 21 questionários. Sendo assim, a amostra foi composta por 211 servidores.

Com o desenvolvimento da pesquisa entre servidores da UFVJM, inicialmente foi solicitado o consentimento da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas para proceder com a pesquisa na instituição (Apêndice A, Anexo A). Por se tratar de pesquisa envolvendo seres humanos, o projeto tramitou no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFVJM, que emitiu parecer favorável nº. 3.951.130 (Anexo C).

O processo de coleta dos dados foi realizado no período de abril a setembro de 2020 por meio do preenchimento de questionário estruturado em formato eletrônico via Formulários Google, enviado para o email institucional dos servidores (Anexo B). Primeiramente foi feito um estudo piloto do questionário a um grupo menor da amostra para identificar o tempo de aplicação e as dificuldades no entendimento e preenchimento do instrumento de avaliação. Após avaliar as indagações e sugestões procedeu-se com a aplicação do questionário final. Para responder ao questionário foi necessário que os servidores aceitassem as condições do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B) que informava os objetivos, riscos e contribuições do estudo. O questionário foi estruturado em quatro partes e composto por perguntas para levantamento sócio-demográfico (sexo, idade, escolaridade, cor da pele, situação conjugal), comportamental (tabagismo, problemas com álcool, uso de medicamentos e horas de sono), laboral (carga horária de trabalho, acidentes de trabalho, conhecimento da função e estrutura de trabalho adequada) e de estresse no trabalho.

Os níveis de estresse no trabalho foram avaliados segundo o Modelo Demanda-Controle (MDC) utilizado na versão resumida da JSS, adaptado para o Português por (ALVES et al., 2004). Este modelo foi elaborado na Suécia por Töres Theorell (1988) que foi uma versão reduzida do questionário elaborado originalmente por Robert Karasek nos anos 70. O modelo é composto por 17 questões sendo cinco para avaliar demanda, seis para avaliar controle e outras seis para apoio social. As questões dos quadrantes demanda e controle foram avaliadas através da escala Likert (1-4) que varia de “nunca ou quase nunca” a “frequentemente” e as questões de apoio social com variação (1-4) entre “discordo totalmente” e “concordo totalmente”. Para cada resposta da escala Likert foram atribuídos escores de 1 a 4 sendo considerados itens com pontuação reversa nos quadrantes demanda e controle conforme destacam Alves et al. (2015). Os escores finais foram definidos pela soma

dos valores dos itens de cada dimensão com variação de 5 a 20 para demanda, e para as dimensões controle e apoio social a soma dos escores de cada uma variando entre 6 e 24 pontos.

A partir dos escores calculados, foram definidas as dimensões de demanda e controle em “baixa” e “alta” a partir da mediana (ALVES; HÖKERBERG; FAERSTEIN, 2013). O índice de baixa demanda foi definido pelos escores ≤ 13 pontos e alta demanda ≥ 14 pontos, sendo que a mediana obtida foi 13 ($\pm 3,2$). Para a dimensão controle o índice baixo controle ≤ 18 pontos e alto controle ≥ 19 pontos definidos pela mediana de 18 ($\pm 2,9$) e, por fim, para a dimensão apoio social o índice baixo apoio ≤ 19 pontos e alto apoio social com valores ≥ 20 pontos, uma vez que, a mediana foi de 19 ($\pm 3,5$).

Os quadrantes do modelo demanda-controle foram categorizados a partir das dimensões demanda e controle (alto e baixo). “Trabalho Passivo” foi definido por apresentar baixo controle e baixa demanda psicológica; “Alto Desgaste” por apresentar baixo controle e alta demanda; “Baixo Desgaste” por apresentar alto controle e baixa demanda e “Trabalho Ativo” por apresentar alto controle e alta demanda (ALVES et al., 2004).

O tratamento dos dados foi feito através do software *IBM SPSS Statistics* versão 2.0. No primeiro momento da análise dos dados, foi realizada a avaliação de confiabilidade (alpha de Cronbach) do questionário a fim de medir a consistência interna da escala das respectivas dimensões do modelo demanda-controle. Uma escala que apresente valores de 0,7 a 0,8 para alpha (α) de Cronbach é considerada aceitável e escalas que apresentem valores abaixo podem ser avaliadas como não confiáveis (FIELD, 2020). Quando se trata de construtos psicológicos, podem ser esperados valores abaixo de 0,7 devido à diversidade dos construtos a serem medidos (KLINE, 1999).

No segundo momento, foi feita a estatística descritiva das variáveis (cálculos de média e mediana, desvio padrão, distribuições absolutas e relativas). Posteriormente foi feita a análise de associação entre as variáveis do quadrante demanda-controle e variáveis independentes, respeitando a homogeneidade das categorias comparadas. Foi utilizado o teste qui-quadrado de Pearson, que testa se duas variáveis categóricas estão associadas através de uma tabela de contingência. Para identificar associações significativas entre as variáveis o valor de referência utilizado foi $p < 0,05$ (FIELD, 2020).

Por fim, foi realizado o teste de regressão logística multinomial para verificar os fatores (variáveis independentes) que são previsores dos quadrantes do modelo demanda-controle. Para este teste foram consideradas as variáveis que apresentaram no teste qui-quadrado nível de significância com influência nos quadrantes demanda-controle. Na

regressão logística foi feito inicialmente o diagnóstico de multicolinearidade em que mostrou que o modelo não apresentava problemas de multicolinearidade entre as variáveis. Foi considerado o quadrante “baixo desgaste” como grupo de referência por apresentar menor risco de adoecimento (KARASEK; THEORELL, 1990). Os resultados de *Odds Ratio* (OR) ou “Razão de Chances” possibilitaram identificar a exposição das variáveis e as chances do desfecho, tendo como referência os valores para $OR > 1$ com intervalos de confiança > 1 para que a exposição seja considerada como aumentada para o desfecho (FIELD, 2020).

4.3 Resultados

Evidenciou-se que a maioria dos participantes foram do sexo feminino (57,8%), a faixa etária entre 24 e 66 anos com média de idade de 37,9 anos ($\pm 7,9$) e predominantemente na faixa etária de 30 a 39 anos (55%), 46,4% dos respondentes informaram escolaridade em nível de pós-graduação, 62,1% era casado ou com companheiro e 55,5% se consideraram como negra, parda em relação da cor de pele.

Quanto às características comportamentais, 16,1% dos participantes relataram que fumam ou já fumaram, 20,9% dos participantes informaram que usam remédios para ansiedade ou depressão. A média diária de sono de segunda a quinta-feira foi de 6,96 (± 1) horas onde 33,6% dos participantes relataram que dormem até 6 horas diárias. Já a média de sono de sexta a domingo teve um resultado de 7,76 ($\pm 1,35$) em que 16,1% dos respondentes informam que dormem até 6 horas diárias. E por fim, 14,2% dos entrevistados relataram que tem problemas com bebidas.

No que se refere ao ambiente laboral, 33,6% dos servidores que responderam ao estudo estão lotados nas unidades acadêmicas, 43,1% em unidades administrativas e 23,2% em outros *campi* da instituição. Quanto ao cargo, 28,4% estavam no grupo de Auxiliar/Assistente em Administração, 33,2% no grupo de Auxiliar/Técnico/Técnico de Laboratório – Área e 38,4% eram técnicos de Nível Superior. Referente à estrutura de trabalho adequada, 45,5% consideraram a estrutura de trabalho inadequada. Ao serem perguntados sobre a intenção de sair ou mudar de setor de trabalho, 45,5% dos servidores manifestaram intenção de rotatividade. Perguntados se consideram que sabem exatamente quais as tarefas que devem realizar no seu trabalho, 19% informaram que não sabem as tarefas que devem realizar. Do total de participantes, 10,4% responderam que já sofreram algum acidente de trabalho, 17,5% já se afastaram por motivo de depressão, e, por fim, 53,1% informaram que tem baixo apoio social.

Na avaliação de confiabilidade, os coeficientes de α de Cronbach apresentaram resultados de equivalência de medidas no valor de 0,84 para a dimensão demanda, 0,67 para a dimensão controle e 0,89 para o apoio social. Quanto aos resultados apresentados pelas dimensões demanda e controle, 45% dos servidores informaram ter alta demanda psicológica e 65,4% informaram ter baixo controle sobre o trabalho. Na análise dos quadrantes do modelo demanda-controle, os resultados foram que 34,6% dos servidores se enquadraram em trabalho passivo, 20,4% em baixo desgaste, 30,8% em alto desgaste e 14,2% dos servidores no quadrante trabalho ativo.

A partir da associação do MDC com as variáveis sociodemográficas (Tabela 1), foi possível identificar que a variável sexo foi a que apresentou associação estatística ao quadrante demanda-controle ($p < 0,05$). De acordo com o teste, entre as pessoas do sexo feminino, 35,2% se enquadraram em trabalho passivo e 34,4% no quadrante alto desgaste. As demais variáveis do grupo não apresentaram resultados estatisticamente significantes para associação com o quadrante demanda-controle.

No que se refere à associação do MDC com as variáveis comportamentais (Tabela 2), duas variáveis apresentaram associações significativas aos quadrantes demanda-controle. A variável “horas de sono de segunda a quinta” obteve resultado de $p < 0,001$ o que mostra uma associação elevada e que pode se confirmar quando analisado o resultado em que expõe que 49,3% das pessoas que dormem menos de 6 horas diárias estão no quadrante alto desgaste e 41,4% das pessoas que dormem mais de 7 horas diárias se encontram no quadrante trabalho passivo. A outra variável em que apresentou associação significativa foi “horas de sono de sexta a domingo” que obteve $p = 0,018$ e mostrou que das pessoas que dormem até 6 horas diárias, 52,9% estão enquadradas em alto desgaste e 36,7% dos que dormem mais do que 7 horas diárias estão no quadrante trabalho passivo.

Na associação de variáveis laborais com os quadrantes demanda-controle (Tabela 3) foi possível identificar associação estatística significativa nas variáveis unidade de trabalho, cargo, estrutura de trabalho adequada, conhece a rotina de trabalho, intenção de rotatividade, afastamento por depressão e suporte social. A variável unidade de trabalho obteve $p < 0,001$ com 43,7% dos servidores de unidades acadêmicas e 42,9% dos servidores de outros *campi* no quadrante trabalho passivo enquanto 38,5% dos servidores das unidades administrativas estão em alto desgaste. Quanto a variável cargo ($p < 0,001$), 43,3% dos servidores do grupo Auxiliar/Assistente Administração se apresentou em alto desgaste e o grupo Auxiliar/Técnico/Técnico de Laboratório – Área mostrou 51,4% dos servidores no quadrante trabalho passivo. A variável estrutura de trabalho adequada ($p < 0,001$) mostrou que

44,3% dos servidores que responderam que tem a estrutura adequada se enquadraram em trabalho passivo, já os que responderam que não tem uma estrutura de trabalho adequada, 47,9% estão em alto desgaste.

Tabela 1 – Associação do quadrante demanda-controle com as variáveis sociodemográficas, 2020.

Variáveis Sociodemográficas	Quadrantes demanda-controle					P
		Trabalho Passivo	Baixo Desgaste	Alto Desgaste	Trabalho Ativo	
	n	73	43	65	30	
Sexo						
Masculino	89	30 (33,7%)	26 (29,2%)	23 (25,8%)	10 (11,3%)	0,044
Feminino	122	43 (35,2%)	17 (13,9%)	42 (34,4%)	20 (16,5%)	
Faixa Etária						
De 20 a 39 anos	140	51 (36,5%)	27 (19,3%)	45 (32,1%)	17 (12,1%)	0,542
40 anos ou mais	71	22 (31%)	16 (22,5%)	20 (28,2%)	13 (18,3%)	
Escolaridade						
Médio/Superior	32	12 (37,5%)	10 (31,3%)	7 (21,9%)	3 (9,3%)	0,428
Pós-Graduação	98	32 (32,7%)	17 (17,3%)	36 (36,7%)	13 (13,3%)	
Mestrado/Doutorado	81	29 (35,8%)	16 (19,8%)	22 (27,2%)	14 (17,2%)	
Situação Conjugal						
Casado / com companheiro	131	44 (33,6%)	27 (20,6%)	41 (31,3%)	19 (14,5%)	0,984
Solteiro / Separado / Viúvo	80	29 (36,3%)	16 (20%)	24 (30%)	11 (13,7%)	
Cor Pele						
Branca	94	31 (33%)	19 (20,1%)	29 (30,9%)	15 (16%)	0,921
Negra/Parda/Mulata/Outra	117	42 (35,9%)	24 (20,5%)	36 (30,8%)	15 (12,8%)	

p = teste Qui-quadrado de Pearson; Itens com $p < 0,05$ existe associação significativa entre a variável e o quadrante demanda-controle.

A variável “sabe quais as tarefas realizar” apresentou valores significativos ($p = 0,003$) em que 55% das pessoas que responderam que não sabem exatamente quais as tarefas a serem executadas durante o trabalho estão em alto desgaste. Quando avaliada a intenção de rotatividade ($p < 0,001$), 40,6% das pessoas que manifestaram que tem interesse em sair do setor e/ou da instituição estão no quadrante trabalho passivo e 40,6% se encontram no quadrante alto desgaste. Em relação ao afastamento por depressão ($p = 0,009$), 48,6% das pessoas que informaram que já afastaram por este motivo estão em alto desgaste. E por fim, a variável suporte social ($p < 0,001$) foi possível identificar que a maioria das pessoas que tem

baixo apoio social (43,8%) estão no quadrante alto desgaste e 40,4% das pessoas que tem alto apoio social apresentaram como trabalho passivo.

Tabela 2 – Associação do quadrante demanda-controle com as variáveis comportamentais, 2020.

Variáveis Comportamentais	Quadrantes demanda-controle					P
	Trabalho Passivo	Baixo Desgaste	Alto Desgaste	Trabalho Ativo		
	n	73	43	65	30	
Fuma						
Nunca Fumou	177	66 (37,3%)	34 (19,2%)	54 (30,5%)	23 (13%)	0,238
Fuma ou Já Fumou	34	7 (20,6%)	9 (26,4%)	11 (32,4%)	7 (20,6%)	
Remédios Ansiedade / Depressão						
Sim	44	18 (40,9%)	7 (15,9%)	12 (27,3%)	7 (15,9%)	0,677
Não	167	55 (32,9%)	36 (21,6%)	53 (31,7%)	23 (13,8%)	
Horas sono de segunda a quinta						
Até 6h	71	15 (21,1%)	15 (21,1%)	35 (49,3%)	6 (8,5%)	<0,001
7h ou mais	140	58 (41,4%)	28 (20%)	30 (21,4%)	24 (17,2%)	
Horas sono de sexta a domingo						
Até 6h	34	8 (23,5%)	6 (17,6%)	18 (52,9%)	2 (6%)	0,018
7h ou mais	177	65 (36,7%)	37 (20,9%)	47 (26,6%)	28 (15,8%)	
Problemas com Bebidas						
Sim	30	11 (36,7%)	4 (13,3%)	12 (40%)	3 (10%)	0,514
Não	181	62 (34,3%)	39 (21,5%)	53 (29,3%)	27 (14,9%)	

p = teste Qui-quadrado de Pearson; Itens com $p < 0,05$ existe associação significativa entre a variável e o quadrante demanda-controle.

A análise de regressão logística multinomial contendo o quadrante demanda-controle (tabela 4) apresentou análises significativas uma vez que teve resultados globais de $[x^2 (1) = 371,734; p < 0,001; R^2 \text{ Negelkerke } 0,552]$, ou seja, o modelo apresentou significância visto que $p < 0,05$, e o R^2 mostrou que 55,2% das variações foram explicadas. No quadrante trabalho passivo, as variáveis que apresentaram como previsores foram: Cargo Aux./Assistente Administração e a Intenção de Rotatividade com resultados de (OR = 3,767; IC = 1,084 – 13,091) e (OR = 6,482; IC = 2,353 – 17,858), respectivamente. As variáveis cargo Aux./Assistente Administração (OR = 4,134; IC = 1,090 – 15,678) e Intenção de Rotatividade (OR = 4,084; IC = 1,339 – 12,453) apresentaram, também, maior risco de estar

Tabela 3 – Associação do quadrante demanda-controle com as variáveis laborais, 2020.

Quadrantes demanda-controle						
Variáveis Laborais						P
	Trabalho Passivo	Baixo Desgaste	Alto Desgaste	Trabalho Ativo		
	n	73	43	65	30	
Unidade de Trabalho						
Unidade Acadêmica	71	31 (43,7%)	20 (28,2%)	15 (21,1%)	5 (7%)	<0,001
Unidade Administrativa	91	21 (23,1%)	13 (14,3%)	35 (38,5%)	22 (24,1%)	
Outros Campi	49	21 (42,9%)	10 (20,4%)	15 (30,6%)	3 (6,1%)	
Cargo						
Aux. / Assistente Administração	60	21 (35%)	6 (10%)	26 (43,3%)	7 (11,7%)	<0,001
Aux. / Téc. / Téc. de Lab. - Área	70	36 (51,4%)	19 (27,1%)	13 (18,6%)	2 (2,9%)	
Técnicos de Nível Superior	81	16 (19,8%)	18 (22,2%)	26 (32,1%)	21 (25,9%)	
Estrutura de Trabalho Adequada						
Sim	115	51 (44,3%)	35 (30,4%)	19 (16,5%)	10 (8,8%)	<0,001
Não	96	22 (22,9%)	8 (8,4%)	46 (47,9%)	20 (20,8%)	
Sabe quais as Tarefas Realizar						
Sim	171	65 (38%)	37 (21,6%)	43 (25,1%)	26 (15,3%)	0,003
Não	40	8 (20%)	6 (15%)	22 (55%)	4 (10%)	
Sofreu Acidente de Trabalho						
Sim	22	5 (22,7%)	5 (22,7%)	7 (31,9%)	5 (22,7%)	0,508
Não	189	68 (36%)	38 (20,1%)	58 (30,7%)	25 (13,2%)	
Intenção de Rotatividade						
Sim	96	39 (40,6%)	7 (7,3%)	39 (40,6%)	11 (11,5%)	<0,001
Não	115	34 (29,6%)	36 (31,3%)	26 (22,6%)	19 (16,5%)	
Afastamento por Depressão						
Sim	37	7 (18,9%)	4 (10,9%)	18 (48,6%)	8 (21,6%)	0,009
Não	174	66 (37,9%)	39 (22,4%)	47 (27%)	22 (12,7%)	
Carga Horária Semanal						
30 horas	15	5 (33,3%)	3 (20%)	5 (33,3%)	2 (13,4%)	0,997
40 horas	196	68 (34,7%)	40 (20,4%)	60 (30,6%)	28 (14,3%)	
Suporte Social						
Baixo Apoio Social	112	33 (29,5%)	14 (12,5%)	49 (43,8%)	16 (14,2%)	<0,001
Alto Apoio Social	99	40 (40,4%)	29 (29,3%)	16 (16,2%)	14 (14,1%)	

p = teste Qui-quadrado de Pearson; Itens com p<0,05 existe associação significativa entre a variável e o quadrante demanda-controle.

no quadrante alto desgaste. As demais variáveis independentes não apresentaram resultados favoráveis como previsores dos quadrantes demanda-controle.

Tabela 4 – Regressão Logística Multinomial do quadrante demanda-controle com as variáveis independentes, 2020.

Variáveis	Baixo Desgaste	Quadrantes demanda-controle		
		Trabalho Passivo	Alto Desgaste	Trabalho Ativo
		OR (IC 95%)	OR (IC 95%)	OR (IC 95%)
Sexo				
Masculino	1,000	ˆ0,379 (0,155-0,928)	0,422 (0,150-1,188)	ˆ0,261 (0,079-0,858)
Feminino	1,000	1,000	1,000	1,000
Horas sono de segunda a quinta				
Até 6h	1,000	0,398 (0,136-1,165)	1,925 (0,624-5,933)	0,507 (0,126-2,045)
7h ou mais	1,000	1,000	1,000	1,000
Horas sono de sexta a domingo				
Até 6h	1,000	1,373 (0,341-5,538)	2,097 (0,507-8,684)	0,935 (0,123-7,088)
7h ou mais	1,000	1,000	1,000	1,000
Unidade de Trabalho				
Unidade Acadêmica	1,000	1,008 (0,330-3,077)	1,231 (0,312-4,853)	2,559 (0,409-16,003)
Unidade Administrativa	1,000	1,131 (0,343-3,729)	2,760 (0,721-10,571)	4,458 (0,842-23,602)
Outros Campi	1,000	1,000	1,000	1,000
Cargo				
Aux. / Assistente Administração	1,000	ˆ3,767 (1,084-13,091)	ˆ4,134 (1,090-15,678)	1,428 (0,333-6,124)
Aux. / Téc. / Téc. de Lab. - Área	1,000	2,561 (0,906-7,236)	0,762 (0,218-2,659)	ˆ0,160 (0,026-1,972)
Técnicos de Nível Superior	1,000	1,000	1,000	1,000
Estrutura de Trabalho Adequada				
Sim	1,000	0,636 (0,221-1,824)	*0,119 (0,039-0,360)	ˆ0,120 (0,033-0,428)
Não	1,000	1,000	1,000	1,000
Sabe quais as Tarefas Realizar				
Sim	1,000	1,541 (0,408-5,821)	0,350 (0,097-1,267)	1,184 (0,241-5,822)
Não	1,000	1,000	1,000	1,000
Intenção de Rotatividade				
Sim	1,000	*6,482 (2,353-17,858)	ˆ4,084 (1,339-12,453)	2,333 (0,652-8,349)
Não	1,000	1,000	1,000	1,000
Afastamento por Depressão				
Sim	1,000	0,862 (0,199-3,723)	1,736 (0,394-7,659)	1,780 (0,376-8,422)
Não	1,000	1,000	1,000	1,000
Suporte Social				
Baixo Apoio Social	1,000	1,124 (0,447-2,824)	2,751 (0,975-7,759)	1,194 (0,371-3,845)
Alto Apoio Social	1,000	1,000	1,000	1,000

A categoria de referência é: Baixo Desgaste; *p<0,001, ˆp<0,05.

4.4 Discussão

Verificou-se que a consistência interna do modelo demanda-controle apresentou resultado satisfatório, visto que o coeficiente de α de Cronbach apresentou resultados no valor de 0,84 para a dimensão demanda, 0,67 para a dimensão controle e 0,89 para o apoio social. No estudo Pró-Saúde que validou a versão resumida da “job stress scale” no Brasil, os resultados foram abaixo dos encontrados nesta pesquisa com valores de 0,72 para demanda, 0,63 para controle e 0,86 para apoio social (ALVES et al., 2004). Além disso, observa-se menor resultado para a dimensão controle o que é identificado com similaridade em outros estudos (ALVES et al., 2004; MAGNAGO et al., 2010; URBANETTO et al., 2011; PORTELA, 2012).

Avaliando os resultados presentes nos quadrantes demanda-controle, o grupo apresentou maior frequência no quadrante trabalho passivo com 34,6% dos servidores. Este resultado atesta os encontrados em outros estudos (URBANETTO et al., 2011; MOURA et al., 2018) em que apresentam prevalências aproximadas neste quadrante com valores de 39,7%, 35,6% respectivamente. Por ter características de baixa demanda psicológicas e baixo controle sobre o trabalho, este quadrante pode indicar perda de interesse relacionada ao trabalho além de perda de habilidades o que sugere que estas pessoas necessitam de um acompanhamento da instituição (KARASEK; THEORELL, 1990). Integralizando ao resultado anterior o quadrante alto desgaste (30,8%), que é a coexistência de altas demandas e baixo controle e gera o chamado “*job stain*” (alto desgaste) com efeitos nocivos a saúde do trabalhador, tem-se o resultado de 65,4% dos servidores em condições laborais suscetíveis ao desenvolvimento de estresse laboral. Este resultado, se comparado com estudos similares com servidores públicos, mostra-se bem acima dos valores obtidos por Magnago et al. (2010), Lopes e Silva (2018) e Rocha (2017) com 51,1%, 50,7% e 36,3% nos quadrantes vulneráveis ao estresse laboral.

Ser do sexo feminino apresentou associação estatística significativa ao modelo demanda-controle conforme apresentado na Tabela 1. De um universo de 325 mulheres que é a quantidade total das servidoras TAE da UFVJM, foi possível coletar 122 respostas sendo 57,8% da amostra do estudo. Os resultados mostraram que em sua maioria (69,6%) estão em trabalho passivo e alto desgaste e, por estar nos quadrantes mais suscetíveis ao estresse, pode estar relacionado ao fato que as mulheres em diversos casos tenham que se dedicar parte do tempo diário em atividades domésticas, além da carga de trabalho diária, o que, consequentemente, gera uma sobrecarga de atividades para essas trabalhadoras (ELIAS;

NAVARRO, 2006; LANDERDAHL et al., 2013; MOURA et al., 2018; SELEGHIM et al., 2012).

Quanto aos aspectos comportamentais, as variáveis que apresentaram associações estatisticamente significativas aos quadrantes demanda-controle foram as relacionadas ao sono. Os resultados apresentados mostraram que as pessoas que dormem até 6 horas diárias sendo de segunda a quinta (49,3%) ou sexta a domingo (52,9%) se enquadraram em alto desgaste. Diversos estudos apresentaram informações em que mostram que os distúrbios do sono estão dentro das principais síndromes e doenças associadas e/ou provocadas pelo estresse ocupacional (BALASSIANO; TAVARES; PIMENTA, 2011; DIAS et al., 2016; SILVA, 2010). De acordo com Oenning, Carvalho e Lima (2014), o estresse seguido da insatisfação com o trabalho está fortemente associado à qualidade do sono. Além disso, os distúrbios do sono anormais estão diretamente relacionados aos índices de absenteísmo (MÜLLER; GUIMARÃES, 2007).

As características laborais que mostraram associações estatísticas com os quadrantes do modelo demanda-controle foram unidade de trabalho, cargo, estrutura de trabalho adequada, conhece a rotina de trabalho, intenção de rotatividade, afastamento por depressão e suporte social. Posteriormente, foi confirmada a associação estatística pela regressão logística das variáveis cargo e intenção de rotatividade. É importante fazer uma análise mais profunda quanto às características laborais, uma vez que os resultados apresentados mostram a existência de possíveis fatores desestimuladores dos servidores que, por apresentarem em sua maioria em trabalho passivo, pode ser devido à falta de situações de trabalho desafiadoras, o que diminui a capacidade de produção de soluções nas atividades enfrentadas no cotidiano e contribuem para o aumento da insatisfação (MAGNAGO et al., 2010; KARASEK; THEORELL, 1990).

A variável unidade de trabalho e a variável cargo apresentaram resultados significativos e pode ser identificado com inter-relação, uma vez que, os cargos Auxiliar/Técnico/Técnico de Laboratório – Área estão em sua maioria lotados em unidades acadêmicas e os cargos Aux./Assistente Administração e Técnicos de Nível Superior estão em sua maioria nas unidades administrativas. Essas variáveis obtiveram $p < 0,001$ em que 43,7% dos servidores de unidades acadêmicas e 51,4% dos servidores do cargo Auxiliar/Técnico/Técnico de Laboratório – Área estão no quadrante trabalho passivo. O mesmo acontece quando analisamos as unidades administrativas e o cargo Aux./Assistente Administração em que as duas variáveis apresentam resultados com maioria dos servidores em alto desgaste. Além disso, os resultados mostraram que o grupo Aux./Assistente

Administração apresentou relevância estatística como fator predictor dos quadrantes demanda-controle. Este grupo apresentou associação com o quadrante trabalho passivo 3,76 vezes maior do que o quadrante baixo desgaste [OR=3,767 (IC=1,084-13,091)] e 4,13 vezes maior em estar no quadrante alto desgaste do que em baixo desgaste [OR=4,134 (IC=1,090-15,678)]. Apesar deste estudo não apresentar associação significativa entre o modelo demanda-controle e escolaridade, outros associam a relação cargo/escolaridade como possível fator conflitante. Em um estudo que avaliou a qualidade de vida dos Técnico-Administrativos de uma universidade estadual, observou-se que quando o nível de instrução dos servidores é acima dos níveis exigidos pelo cargo e a remuneração não é compatível com a formação, é possível que aspectos indesejáveis como desmotivação, baixa produtividade, entre outros, estejam presentes no ambiente de trabalho (FREITAS; SOUZA; QUINTELLA, 2013).

Para atingir os objetivos das organizações, a busca de desenvolver um ambiente de trabalho de qualidade deve ser uma preocupação dos administradores, uma vez que a estrutura que compõe o posto de trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e as atribuições a serem executadas (CAMELO; ANGERAMI, 2008). Dessa forma, foi possível verificar neste estudo que, em relação estrutura de trabalho, 47,9% das pessoas que responderam não ter uma estrutura adequada estão no quadrante alto desgaste. As condições inadequadas da estrutura de trabalho estão diretamente associadas com a percepção negativa do estresse, pois, para desenvolver um bom trabalho, é fundamental um ambiente que indique maior controle sobre o trabalho (LAUTIZI, LASCHINGER; RAVAZZOLO, 2009).

Neste estudo foi possível identificar que a variável “sabe quais as tarefas realizar” apresentou valores significativos ($p=0,003$) em que 55% das pessoas que responderam que não sabem exatamente quais as tarefas a serem executadas durante o trabalho estão em alto desgaste. Para Camelo e Angerami (2008), a falta de capacitação e desenvolvimento de pessoal, liderança inadequada, má delegação das responsabilidades são alguns dos vários aspectos estressantes que podem afetar o trabalhador. Cabe destacar, que nas instituições públicas são rotineiras as situações conflituosas, muitas vezes por perseguição a um determinado servidor, mas também por falta de preparo de algumas chefias imediatas. A cultura das indicações e/ou eleições para cargos de chefia fazem com que vários gestores não tenham competência ou preparação técnica para desempenho da função. Tais situações acarretam em delegações de tarefas que os servidores não estejam preparados ou capacitados para executar gerando um ambiente estressante (DAMASCENO; ALEXANDRE, 2012).

Um resultado que apresentou destaque durante a pesquisa foi a associação do quadrante demanda-controle com a intenção de rotatividade. O fato de avaliar esse item de importância se deu uma vez que a rotatividade foi identificada como problema institucional no Relatório de Gestão 2018 UFVJM, em que apresenta alta rotatividade dos cargos efetivos (UFVJM, 2019). A partir dos resultados foi possível identificar que 45,5% dos servidores tem a intenção de mudar ou sair do setor/departamento. Em estudo sobre a rotatividade dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina, 38% dos servidores acham que o estresse é um dos fatores que contribui para rotatividade (PEREIRA, 2017). Além de apresentar um alto índice de intenção de rotatividade em se comparado com o estudo anterior, essa variável apresentou associação estatisticamente relevante, além de mostrar como preditor dos quadrantes demanda-controle. Essa variável apresentou resultados de $OR=6,482$; $(IC = 2,353 - 17,858)$ para trabalho passivo e $OR = 4,084$; $(IC = 1,339 - 12,453)$ para alto desgaste, ou seja, uma pessoa com intenção de rotatividade tem 6,48 vezes mais chances de estar no quadrante trabalho passivo do que em baixo desgaste e 4,08 vezes mais chances em alto desgaste em se comparado com baixo desgaste. Em estudo para avaliar a rotatividade dos servidores da CAPES o estresse foi considerado pelos participantes como um dos fatores que pode levar a rotatividade na instituição (CRUZ FILHO, 2018). Quando analisada a relação entre comprometimento organizacional, estresse e intenção de rotatividade entre trabalhadores na Malásia, (MUTHUVELOO; ROSE, 2005) identificou que quanto maior o comprometimento organizacional, menor o nível de estresse e menor a intenção de rotatividade.

A depressão é considerada uma das doenças mais incapacitantes do século, uma vez que, este transtorno é capaz de reduzir a produtividade do indivíduo em 10% ao longo da sua vida laboral (CYBULSKI; MANSANI, 2017; BARROS et al., 2019). A OMS estima que com o aumento da prevalência de depressão na saúde do trabalhador, essa patologia irá se tornar a maior causa de afastamentos laborais por transtorno mental no mundo (OPAS, 2017). Neste estudo foi possível identificar que 17,5% dos servidores que responderam ao questionário já se afastaram por motivo de depressão. Essa variável apresentou resultados estatísticos significativos ($p=0,009$) em que 48,6% das pessoas que informaram que já afastaram por este motivo estão em alto desgaste.

No Relatório de Gestão 2019 UFVJM os três principais motivos de afastamento dos servidores, considerando o contexto geral da instituição, foram: transtorno de adaptação (F43.2), transtorno depressivo recorrente (F33.1) e episódio depressivo moderado (F32.1) (UFVJM, 2020). Alguns autores informam que estes transtornos apresentam uma relação

direta com o ambiente de trabalho (ARENDS; VAN DER KLINK; BULTMANN, 2010; CAVALHEIRO; TOLFO, 2011; OLIVEIRA; BALDAÇARA; MAIA, 2015; VEMER et al., 2013). Percebe-se que os resultados encontrados por essa pesquisa em relação à depressão, quando confrontados com as informações do relatório de gestão sobre o absenteísmo, os possíveis fatores estressores que acarretam nos Transtornos Mentais e de Comportamento (TMC) podem estar relacionados às intensas demandas de trabalho e a falta de poder decisório dos servidores. Para Oliveira, Baldaçara e Maia (2015), diversos são os fatores estressores que podem estar associados ao TMC dos servidores públicos, tais como: intensa demanda dos serviços, precarização das estruturas físicas e de gestão pública, mudanças políticas de governo que alteram as rotinas e processos de trabalho, entre outros. O autor complementa que o fato dos servidores muitas vezes serem de diferentes localidades, gera problemas de adaptabilidade e sentimento de não pertencimento o que conseqüentemente pode desencadear em transtornos mentais e de adaptação (OLIVEIRA; BALDAÇARA; MAIA, 2015).

Neste estudo foi possível identificar que a prevalência de afastamentos por depressão foi de servidores do sexo feminino em que 73% das pessoas que responderam que já afastaram por motivo de depressão são mulheres. Isso confirma as informações encontradas na literatura, em que o perfil profissional absenteísta com prevalência de TMC, corresponde ao sexo feminino (BARROS et al., 2019; (OLIVEIRA; BALDAÇARA; MAIA, 2015; SANTANA et al., 2019; SCHLINDWEIN; MORAIS, 2014). Devido aos diversos fatores relacionados aos problemas sociais, econômicos e familiares em que as mulheres tendem a ser mais afetadas, somados a fatores como estresse, parto, comportamento, faz com que, a prevalência de depressão seja duas vezes mais comum no sexo feminino. Estes efeitos negativos na saúde física e mental da mulher surgem em consequência das cobranças do trabalho acrescidas das responsabilidades familiares (BARROS et al., 2019; BASTOS et al., 2018; SEGAT; DIEFENTHAELER, 2013).

Quando avaliado o suporte social, o estudo mostrou associação significativa com o modelo demanda controle em que 53,1% dos respondentes informaram baixo apoio social e, destes, 43,8% dos servidores se enquadraram em alto desgaste. Estudo similar com servidores de uma universidade pública obteve resultados semelhantes, em que a maioria dos que responderam ter baixo apoio social se enquadraram em alto desgaste (MOURA et al., 2018). Para Alves et al. (2013), novas investigações devem ser feitas em relação ao suporte social combinada com trabalhos de alto desgaste (*“job stain”*), devido ao ambiente psicossocial ter importância para a manutenção da saúde no ambiente de trabalho.

Por fim, é importante apresentar as limitações deste estudo onde cabe resaltar que o período de coleta dos dados foi em momento que a maioria dos servidores se encontravam em trabalho remoto devido à pandemia de Covid-19 que afetou a rotina de toda a instituição. Este fato pode ter influenciado em parte da recusa de respostas do questionário. Outro fator a destacar foi a forma de avaliar o estresse utilizando o modelo demanda-controle uma vez que na literatura mostra diversas formas de avaliar a exposição do estresse no modelo (ALVES et al., 2015; ALVES et al., 2013).

4.5 Considerações Finais

Nessa pesquisa foi possível analisar os aspectos relacionados ao estresse e seus desdobramentos na vida laboral dos servidores da UFVJM, que oferece uma parcela de contribuição para o desenvolvimento de estratégias e ações gerenciais com o propósito de diminuição dos impactos que o estresse ocupacional pode gerar. Além disso, a pesquisa subsidia a instituição na proposição de políticas públicas para melhoria das condições e reconhecimento do trabalho dos servidores Técnico-Administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

Os resultados mostraram que parte dos servidores se encontra em condições laborais suscetíveis ao desenvolvimento de estresse laboral. Foi possível a identificação dos fatores previsores que estão relacionados aos cargos do grupo de Aux./Assistente Administração e a Intenção de Rotatividade, o que deve ser melhor explorado.

Por fim, cabe ressaltar que as informações apresentadas por este estudo reafirmam o papel preponderante da qualidade de vida no trabalho como fator capaz de influir na saúde mental dos servidores. Dessa forma, seria oportuno que a instituição avaliasse suas políticas de gestão de pessoas a fim de ampliar seus processos, agregando alternativas capazes de fortalecer o sentimento de prazer no trabalho, promovendo o relacionamento positivo que permita estabelecer o comprometimento com a Universidade.

Referências

ALVES, M. G. de M.; BRAGA, V. M.; FAERSTEIN, E.; LOPES, C. S.; JUNGER, W. Modelo demanda-controle de estresse no trabalho: considerações sobre diferentes formas de operacionalizar a variável de exposição. **Cadernos de Saúde Pública**, 31(1), 208–212, 2015. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00080714>

ALVES, M. G. de M.; CHOR, D.; FAERSTEIN, E.; LOPES, C. de S.; WERNECK, G. L. Versão resumida da “job stress scale”: Adaptação para o português. **Revista de Saude Publica**, 38(2), 164–171, 2004. <https://doi.org/10.1590/s0034-89102004000200003>

ALVES, M. G. de M.; HÖKERBERG, Y. H. M.; FAERSTEIN, E. Tendências e diversidade na utilização empírica do Modelo Demanda-Control de Karasek (estresse no trabalho): Uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, 16(1), 125–136, 2013. <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2013000100012>

ARENDTS, I.; VAN DER KLINK, J. J. L.; BULTMANN, U. Prevention of recurrent sickness absence in workers with common mental disorders: results of a cluster-randomised controlled trial. **Occupational and Environmental Medicine**, London, v. 10, n. 132, p. 1-9, 2010. PMID:24158311.

BALASSIANO, M.; TAVARES, E.; PIMENTA, R. da C. Estresse ocupacional na administração pública Brasileira: Quais os fatores impactantes? **Revista de Administracao Publica**, 45(3), 751–774, 2011. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000300009>

BARROS, A. O.; SANTANA, B. R. O.; BARROS, A. L. O.; MATTOS, R. M. P. R. de; BARRETO, I. D. D. C.; PIMENTEL, D. Afastamento do trabalho por depressão em docentes da rede pública. **Revista Debates Em Psiquiatria**, (1), 6–18, 2019. <https://doi.org/10.25118/2236-918X-9-1-1>

BASTOS, M. L. A.; SILVA JUNIOR, G. B. da; DOMINGOS, E. T. C.; ARAÚJO, R. M. O. de; SANTOS, A. L. dos. Afastamentos do trabalho por transtornos mentais: um estudo de caso com servidores públicos em uma instituição de ensino no Ceará, Brasil. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, 16(1), 53–59, 2018. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520180167>

CAMELO, S. H. H., & ANGERAMI, E. L. S. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. **Ciência, Cuidado e Saúde**, 7(2), 232–240, 2008. <https://doi.org/10.4025/ciencucuidsaude.v7i2.5010>

CAVALHEIRO, G.; TOLFO, S. R. Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. **Psico-USF**, Itatiba, v. 16, n. 2, p. 241-249, 2011. ISSN 1413-8271. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000200013>

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CRUZ FILHO, O. A. de O. **Rotatividade no setor público**: um estudo de caso sobre os servidores da Capes. 2018. xi, 139 f., il. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/32499>.

CYBULSKI, C. A.; MANSANI, F. P. Análise da depressão, dos fatores de risco para sintomas depressivos e do uso de antidepressivos entre acadêmicos do curso de medicina da Universidade Estadual de Ponta Grossa. **Rev Bras Educ Med**, 41:92-101, 2017.

DAMASCENO, T. N. F.; ALEXANDRE, J. W. C. A qualidade de vida no trabalho no âmbito

do serviço público: conceitos e análises. CIENTÍFICA DR: **Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro**, v. 1, n. 3, p. 39-49, 2012.

DIAS, F. M.; SANTOS, J. F. de C.; ABELHA, L.; LOVISI, G. M. O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (burnout) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 6369, 1–12, 2016.

ELIAS, M. A.; NAVARRO, V. L. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, 14(4), 517–525, 2006.
<https://doi.org/10.1590/s0104-11692006000400008>

FERREIRA, J. M. P.; PAIVA, K. C. M. de; SANTOS, J. N.; DUTRA, M. R. S. Estresse, retaliação e percepção de injustiça nas organizações: proposição de modelo teórico integrativo. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, no (Rio de Janeiro), 774–787, 2018.

FIELD, A. **Descobrimos a estatística usando o SPSS**. 5. Ed. Porto Alegre: Penso, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584292011/>. Acesso em: 7 out. 2020. Acesso restrito aos vinculados à UFVJM.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. de; QUINTELLA, H. L. M. de M. Qualidade de Vida no Trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, 5(2), 1–12, 2013. <https://doi.org/10.3895/s2175-08582013000200001>

GARBARINO, S.; CUOMO, G.; CHIORRI, C.; MAGNAVITA, N. Association of work-related stress with mental health problems in a special police force unit. **BMJ Open**, 3(7):e002791, 2013. doi:10.1136/bmjopen-2013-002791. PMID: 23872288; PMCID: PMC3717472.

KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: innplications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, 24(2), 285-308, 1979. doi:10.2307/2392498

KARASEK, R. A.; THEORELL, T. **Healthy work**: stress, productivity and the reconstruction of working life. New York (N.Y.): Basic books, 1990.
<https://doi.org/10.1177/002218569103300112>

KLEIN, C. H. ; BLOCH, K. V. Estudos Seccionais. In: MEDRONHO, R. A.; BLOCH, K. V.; LUIZ, R. R.; WERNECK, G. L. **Epidemiologia**. 2. ed . São Paulo: Editora Atheneu, p. 193-219, 2009.

KLINE, P. **The handbook of psychological testing**. London: Routledge. (2ªed.), 1999.

LANDERDAHL, M. C.; VIEIRA, L. B.; CORTES, L. F.; PADOIN, S. M. de M. Processo de empoderamento feminino mediado pela qualificação para o trabalho na construção civil. **Escola Anna Nery**, 17(2), 306–312, 2013. <https://doi.org/10.1590/s1414-81452013000200015>

LAUTIZI, M.; LASCHINGER, H. K. S.; RAVAZZOLO, S. Workplace empowerment, job satisfaction and job stress among Italian mental health nurses: An exploratory study. **J Nurs**

Manag; 17(4):446-452, 2009.

LIPP, M. Estresse emocional: a contribuição de estressores internos e externos. **Rev Psiquiátrica Clínica**, 28(6):347-349, 2001.

LOPES, S. V.; SILVA, M. C. da. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, 23(11), 3869–3880, 2018. <https://doi.org/10.1590/1413-812320182311.28682015>

MAGNAGO, T. S. B. S; LISBOA, M. T. L.; GRIEP, R. H.; ZEITOUNE, R. C. G.; TAVARES, J. P. Condições de trabalho de profissionais da enfermagem: Avaliação baseada no modelo demandacontrole. **ACTA Paulista de Enfermagem**, 23(6), 811–817, 2010. <https://doi.org/10.1590/s0103-21002010000600015>

MOURA, D. C. A. de; GRECO, R. M.; PASCHOALIN, H. C.; PORTELA, L. F.; ARREGUY-SENA, C.; CHAUBAH, A. Demandas psicológicas e controle do processo de trabalho de servidores de uma universidade pública. **Ciencia e Saude Coletiva**, 23(2), 481–490, 2018. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018232.13892015>

MÜLLER, M. R.; GUIMARÃES, S. S. Impacto dos transtornos do sono sobre o funcionamento diário e a qualidade de vida. **Estudos de Psicologia** (Campinas), 24(4), 519–528, 2007. <https://doi.org/10.1590/s0103-166x2007000400011>

MUTHUVELOO, R.; ROSE, R. C. Antecedents and outcomes of organisational commitment among malaysian engineers. **American Journal of Applied Sciences**, 2(6), 1095–1100, 2005.

OENNING, N. S. X.; CARVALHO, F. M.; LIMA, V. M. C. Fatores de risco para absenteísmo com licença médica em trabalhadores da indústria de petróleo. **Revista de Saude Publica**, 48(1), 103–112, 2014. <https://doi.org/10.1590/S0034-8910.2014048004609>

OLIVEIRA, L. A.; BALDAÇARA, L. R.; MAIA, M. Z. B. Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais no Tocantins. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 40(132), 156–169, 2015. <https://doi.org/10.1590/0303-7657000092614>

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DA SAÚDE (OPAS). **Com depressão no topo da lista de causas de problemas de saúde, OMS lança a campanha “Vamos conversar”**, 2017. [Internet]. www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5385:com-depressao-no-topo-da-lista-de-causas-de-problemas-de-saude-oms-lanca-a-campanha-vamos-conversar&Itemid=839. Acesso em: 30 set 2020.

PEREIRA, L. E. M. **Fatores determinantes da rotatividade de servidores técnico administrativos em educação na universidade federal de Santa Catarina**. Dissertação (mestrado profissional em Administração Universitária) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/186602>. Acesso em: 28 set. 2020

PORTELA, L. F. **Relações entre o estresse psicossocial no trabalho segundo o modelo demanda-controle e a pressão arterial monitorada: o papel do trabalho doméstico**. xii, 149 f. Tese (Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2012.

ROCHA, M. V. R. **Modelo demanda-controle aplicado aos inspetores da ANAC: um estudo de caso**. 2017. 45 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração)—Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

SANTANA, B. R. O.; BARROS, A. O.; MATOS, R. M. P. R. de; PIMENTEL, D. Transtornos depressivos como causa de absenteísmo entre profissionais da saúde pública no período entre 2009 e 2017 em Sergipe. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, 17(3), 346–354, 2019. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520190438>

SCHLINDWEIN, V. D. L. D. C. ; MORAIS, P. R. Prevalência de transtornos mentais e comportamentais nas instituições públicas federais de Rondônia. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 17(1), 117, 2014. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17i1p117-127>

SCHMIDT, D. R. C. Modelo Demanda-Controle e estresse ocupacional entre profissionais de enfermagem: revisão integrativa. **Revista brasileira de enfermagem**, 66(5), 779–788, 2013. <https://doi.org/10.1590/s0034-71672013000500020>

SEGAT, E.; DIFENTHAELER, H. S. Uso de medicamentos antidepressivos por professores de escolas de diferentes redes de ensino em um município do norte do Rio Grande do Sul. **Perspectiva**, v. 37, n. 137, pág. 45-54, 2013. Disponível em: <http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/137_324.pdf>. Acesso em: 28 set. 2020.

SELEGHIM, M. R.; MOMBELLI, M. A.; OLIVEIRA, M. L. F. de; WAIDMAN, M. A. P.; MARCON, S. S. Sintomas de estresse em trabalhadoras de enfermagem de uma unidade de pronto socorro. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, 33(3), 165–173, 2012. <https://doi.org/10.1590/s1983-14472012000300022>

SILVA, J. F. da C. Estresse ocupacional e suas principais causas e consequências. **Frontiers in Systems Neuroscience**, 1(2), 1–24, 2010. <https://doi.org/10.3389/fnsys.2017.00086>

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI. **Relatório de Gestão 2018**. Diamantina: UFVJM, 2019. 105p. Disponível em: <http://portal.ufvjm.edu.br/page/aceso-a-informacao/auditorias/relatorios-de-gestao/relatorio-de-gestao-2018/view>. Acesso em: 7 out. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI. **Relatório de Gestão 2019**. Diamantina: UFVJM, 2020. 135p. Disponível em: <http://portal.ufvjm.edu.br/page/aceso-a-informacao/auditorias/relatorios-de-gestao/rg-2019.pdf/view>. Acesso em: 7 out. 2020.

URBANETTO, J. S.; SILVA P. C.; HOFFMEISTER, E.; NEGRI, B. S.; PINHEIRO DA COSTA, B. E.; POLI DE FIGUEIREDO, C. E. Estresse no trabalho da enfermagem em hospital de pronto-socorro: análise usando a Job Stress Scale. **Rev. Latino-Am. Enfermagem** 19(5), 1122–1131, 2011. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692011000500009>.

VEMER, P.; BOUWMANS, C. A.; ZIJLSTRA-VLASVELD, M. C.; VAN DER FELTZ-CORNELIS, C. M.; VAN ROIJEN, L. H. Let's get back to work: Survival analysis on the return-to-work after depression. **Neuropsychiatric Disease and Treatment**, 9, 1637–1645, 2013. <https://doi.org/10.2147/NDT.S49883>

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS E PERSPECTIVAS

O presente estudo salienta, de modo geral, a importância de fazer diagnóstico do estresse dos servidores públicos devido à particularidade da atuação destes nas instituições de ensino federal. Com essa pesquisa foi possível avaliar os aspectos relacionados ao estresse e os desdobramentos na vida laboral dos servidores TAE da UFVJM.

Assim, os resultados revelam que parte dos servidores se encontra em condições laborais suscetíveis ao desenvolvimento do estresse laboral. Foi possível, também, identificar que os cargos do grupo de Aux./Assistente Administração e a Intenção de Rotatividade obtiveram resultados como fatores previsores do estresse o que deve ser melhor explorado pela instituição. Sendo assim, o estudo apresentou informações e resultados a fim de cumprir com os objetivos proposto. Além disso, o estudo servirá de subsídio para que a instituição desenvolva estratégias e ações gerenciais para a melhoria das condições e reconhecimento do trabalho dos servidores TAE da UFVJM.

O estudo possibilitou concluir que é primordial que a instituição se preocupe com o bem-estar dos seus servidores de forma que sejam inseridos em um contexto que tenham estrutura e condições laborais adequadas de acordo com as habilidades pessoais, que promova um ambiente que tenha existência de relacionamentos interpessoais saudáveis, que desenvolva capacitações para que os servidores tenham amplo conhecimento das suas atribuições e das atividades que lhe são atribuídas, que a instituição se preocupe com a carreira dos servidores, que promova o acolhimento dos servidores para reduzir os índices de absenteísmo e, por fim que possibilite a conciliação entre trabalho, família e lazer. Tais medidas se implantadas com veemência, visam prevenir e reduzir o estresse laboral.

Por fim, cabe ressaltar que as informações apresentadas por este estudo reafirmam o papel preponderante da qualidade de vida no trabalho como fator capaz de influir na saúde mental dos servidores e que as instituições tem ampla responsabilidade pelo desenvolvimento de processos e/ou políticas para diagnóstico, tratamento e prevenção do estresse laboral. Dessa forma, seria oportuno que a instituição avaliasse suas políticas de gestão de pessoas a fim de ampliar seus processos, agregando alternativas capazes de promover um ambiente de trabalho saudável, o que consequentemente resultará em um ambiente com baixos índices de estresse, maior sentimento de prazer no trabalho e maior comprometimento dos servidores com a Universidade.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, J. C.; LIMA, I. A. A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: uma abordagem no planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes. **Revista Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento**, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 2-28, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.3895/rbpd.v7n1.5679>. Acesso em: 29 out. 2020.
- ALMEIDA, M. A. B.; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. **Qualidade de vida**: definição, conceitos e interfaces com outras áreas, de pesquisa. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP, 2012. Disponível em: http://www.each.usp.br/edicoeseach/qualidade_vida.pdf. Acesso em: 27 set. 2019.
- ALVARES, M. E. M.; THOMAR, E. B. A. F.; LAMY, Z. C.; NINA, R. V. A. H. PEREIRA, M. U. L. Síndrome de burnout entre profissionais de saúde nas unidades de terapia intensiva: um estudo transversal com base populacional. **Revista Brasileira de Terapia Intensiva**, São Paulo, v. 32, n. 2, p. 251-260, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/0103-507x.20200036>. Acesso em: 20 out. 2020.
- ALVES, M. G. M.; CHOR, D.; FAERSTEIN, E.; LOPES, C. S.; WERNECK, G. L. Versão resumida da “job stress scale”: adaptação para o português. **Revista de Saude Publica**, São Paulo, v. 38, n. 2, p. 164-171, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-89102004000200003>. Acesso em: 7 de out. 2020.
- ALVES, M. G. M.; HÖKERBERG, Y. H. M.; FAERSTEIN, E. Tendências e diversidade na utilização empírica do modelo demanda-controle de Karasek (estresse no trabalho): uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 125-136, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2013000100012>. Acesso em: 7 de out. 2020.
- ARAÚJO, T. M. de; KARASEK, R. Validity and reliability of the job content questionnaire in formal and informal jobs in Brazil. **Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, Supplement**, n. 6, p. 52–59, 2008.
- AREIAS, M. E. Q.; GUIMARÃES, L. A. M. Gênero e estresse em trabalhadores de uma universidade pública do estado de São Paulo. **Psicologia em Estudo**, v. 9, n. 2, p. 255–262, 2004. <https://doi.org/10.1590/s1413-73722004000200011>. Acesso em: 06 nov. 2020.
- ATHAYDE, M.; BRITO, J. Vida, saúde e trabalho: dialogando sobre qualidade de vida no trabalho em um cenário de precarização. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 587-597, 2009. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462009000300012>. Acesso em: 8 abr. 2020.
- BALASSIANO, M.; TAVARES, E.; PIMENTA, R. da C. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? **Revista de Administracao Publica**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p. 751–774, 2011. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122011000300009>. Acesso em: 20 out. 2020.
- BITTENCOURT, M. S.; CALVO, M. C. M.; REGIS FILHO, G. I. Qualidade de vida no trabalho em serviços públicos de saúde - um estudo de caso. **Revista da Faculdade de Odontologia**, v. 12, n. 1, p. 21–26, 2007. Disponível em:

<https://doi.org/10.5335/rfo.v12i1.1095>. Acesso em: 26 out. 2010.

BOECHAT, M. A. M.; FERREIRA, M. C. Preditores individuais e organizacionais do burnout em servidores públicos federais. **Psicologia, Saúde & Doenças**, Lisboa, v. 15, n. 3, p. 735-750, 2014. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.15309/14psd150314>. Acesso em: 22 out. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos. Departamento de Ciência e Tecnologia. **Agenda de Prioridades de Pesquisa do Ministério da Saúde – APPMS**. Brasília: Ministério da Saúde, 2018. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/agenda_prioridades_pesquisa_ms.pdf. Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria n.º 1.823, de 23 de agosto de 2012**. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução n.º 466, de 12 de dezembro de 2012**. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 7 out. 2020.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 7 out. 2020.

BÚRIGO, C. C. D. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 15, n. 22, p. 90-111, 1997. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23495/21163>. Acesso em: 26 out. 2020.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. **Ciência, Cuidado e Saúde**, Maringá, v. 7, n. 2, p. 232-240, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/cienccuidsaude.v7i2.5010>. Acesso em: 30 out. 2020.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Síndrome de burnout em funcionários públicos: prevalência e associação com estressores ocupacionais. **Psico-USF**, Campinas, v. 24, n. 3, p. 425-435, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240302>. Acesso em: 21 out. 2020.

CECILIO-FERNANDES, D.; NORONHA, A. P. P. Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho de funcionários públicos. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 21, n. 3, p. 621-637, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2015v21n3p621>. Acesso em: 22 out. 2020.

COOPER, C. L.; SLOAN, S. J.; WILLIAMS, J. **Occupational stress indicator management guide**. Windsor: NFER-Nelson, 1988.

COSTA, G. G. O. **Curso de estatística básica: teoria e prática**. 2. ed. rev. amp. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522498666/>. Acesso em: 7 out. 2020. Acesso restrito aos vinculados à UFVJM.

CRONBACH, L. J.; SHAVELSON, R. J. My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. **Educational and Psychological Measurement**, Thousand Oaks, v. 64, n. 3, p. 391-418, 2004. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013164404266386>. Acesso em: 7 out. 2020.

DAL FORNO, C.; FINGER, I. D. R. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 7, n. 2, p. 103–112, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/3015>>. Acesso em: 9 maio 2020.

DESCRIPTORES EM CIÊNCIAS DA SAÚDE (DeCS). 22. ed. rev. e ampl. São Paulo: BIREME / OPAS / OMS, 2020. Disponível em: <http://decs.bvsalud.org>. Acesso em 29 out. 2020.

DESSEN, M. C.; PAZ, M. G. T. Bem-estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 26, n. 3, p. 549-556, 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ptp/v26n3/a18v26n3.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2020.

DIAS, F. M.; SANTOS, J. F. C.; ABELHA, L.; LOVISI, G. M. O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (*burnout*) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 41, n. e11, 12p, 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000106715>. Acesso em: 29 out. 2020.

DIAS, R. P.; PEREIRA, A.; LANGARO, F.; CORREA, R. N.; SOUZA, N.; LACERDA, L. L. V. Riscos psicossociais e estresse ocupacional, parceiros numa relação presumida com burnout: um estudo de estressores que envolvem as atividades dos peritos criminais. **Revista Brasileira de Criminalística**, [online], v. 2, n. 1, p. 42-50, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.15260/rbc.v2i1.49>. Acesso em: 29 out. 2020.

FERNANDES, L. C.; FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho e risco de adoecimento: estudo no poder judiciário brasileiro. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 296–306, ago. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-656420130011>. Acesso em: 26 out. 2020.

FERREIRA, C. A. A.; REIS NETO, M. T.; KILIMNIK, Z. M.; SANTOS, A. S. O contexto do estresse ocupacional dos trabalhadores da saúde: estudo bibliométrico. **Revista de Gestão em Sistemas de Saúde**, [online], v. 5, n. 2, p. 84-97, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.5585/rgss.v5i2.233>. Acesso em: 29 out. 2020.

FERREIRA, C. A. A.; VASCONCELOS, F. C. W.; GOULART, I. B.; ITUASSU, C. T.; CHRISTINO, J. M. M. Quality of life at work: the mental health workers Perception of a

Public Psychiatric Hospital in Brazil. **Asian Journal of Business and Management Sciences**, [online], v. 3, n. 7, p. 47-57, 2014. Disponível em: <<http://www.ajbms.org/articlepdf/5ajbms052014030727168.pdf>>. Acesso em: 9 jul. 2019.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [online], v. 25, n. 3, p. 319–327, set. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000300005>. Acesso em: 26 out. 2020.

FERREIRA, M. C.; MILFONT, T. L.; CORRÊA E SILVA, A. P.; FERNANDES, H. A.; ALMEIDA, S. P.; MENDONÇA, H. Escala para avaliação de estressores psicossociais contexto laboral: Construção e evidências de validade. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 28, n. 2, p. 340–349, 2015. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528214>. Acesso em: 05 nov. 2020.

FERREIRA, N. N.; LUCCA, S. R. Síndrome de burnout em técnicos de enfermagem de um hospital público do Estado de São Paulo. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 68-79, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-5497201500010006>. Acesso em: 22 out. 2020.

FIELD, A. **Descobrimos a estatística usando o SPSS**. 5. Ed. Porto Alegre: Penso, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584292011/>. Acesso em: 7 out. 2020. Acesso restrito aos vinculados à UFVJM.

FOGAÇA, M. de C.; CARVALHO, W. B. de; NOGUEIRA-MARTINS, L. A. Demandas do trabalho e controle: implicações em unidades de terapia intensiva pediátrica e neonatal. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 63, n. 4, p. 529–532, 2010. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672010000400005>. Acesso em: 05 nov. 2020.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>. Acesso em: 29 out. 2020.

FREITAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletrônica Sistema e Gestão**, Niterói, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.7177/sg.2009.V4N2A4>. Acesso em: 26 out. 2020.

GARCIA, E. O. P. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, [online], v. 1, n. 1, p. 76–94, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.15603/2177-7284/regs.v1n1p76-94>. Acesso em: 26 out. 2020.

GEMELLI, I. M. P.; FILIPPIM, E. S. Gestão de pessoas na administração pública: o desafio dos municípios. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, [online], v. 9, n. 1–2, p. 153-180, 2010. Disponível em: http://www.rhbusiness.net.br/material_estudo/gp_adm_publica_o_desafio_dos_municipios.pdf. Acesso em: 11 jul. 2019.

GENUINO, S. L. V. P.; GOMES, M. S.; MORAES, E. M. O estresse ocupacional e a síndrome de *burnout* no ambiente de trabalho: suas influências no comportamento dos professores da rede privada do ensino médio de João Pessoa. **Revista Anagrama: Revista Científica Interdisciplinar da Graduação**, São Paulo, ano 3, ed. 2, 15p. 2010. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/anagrama/article/view/35426/38145>>. Acesso em: 28 set. 2020.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012934/>. Acesso em: 6 out. 2020. Acesso restrito aos vinculados à UFVJM.

GORDIA, A. P.; QUADROS, T. M. B.; OLIVEIRA, M. T. C.; CAMPOS, W. Qualidade de vida: contexto histórico, definição, avaliação e fatores associados. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa, v. 3, n. 1, p. 40-52, 2011. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/812>. Acesso em: 9 out. 2020.

GONÇALVES, S. I. da S.; RAFAEL, S. I. V. R. Equilíbrios difíceis: stress laboral, equilíbrio trabalho/família e diferenças de gênero entre os colaboradores de uma empresa de tecnologias de informação (x). **Revista Psicologia.pt** , p. 1–24, 2014. Acesso em: 05 nov. 2020.

GRIEP, R. H.; ROTENBERG, L.; LANDSBERGIS, P.; VASCONCELLOS-SILVA, P. R. Uso combinado de modelos de estresse no trabalho e a saúde auto-referida na enfermagem. **Revista de Saúde Pública**, v. 45, n. 1, p. 145–152, 2011. Acesso em: 05 nov. 2020.

GUIMARÃES, L. A. M.; MACFADDEN, M. A. J. (1999). Validação para o Brasil do SWS© - Survey - Questionário sobre estresse, saúde mental e trabalho. Em L. A. M. Guimarães & S. Grubits (Orgs.). **Série Saúde Mental e Trabalho** (Vol 1, pp.189-208). Casa do Psicólogo: São Paulo. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=exzMmPNyl-QC&printsec=frontcover&hl=pt-PT#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 05 nov. 2020.

HORA, H. R. M.; MONTEIRO, G. T. R.; ARICA, J. Confiabilidade em questionários para qualidade: um estudo com o coeficiente alfa de Cronbach. **Produto & Produção**, Porto Alegre, v. 11, n. 2, p. 85-103, 2010. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/ProdutoProducao/article/view/9321>. Acesso em: 5 out. 2018.

KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, [online], v. 24, n. 2, p. 285-308, 1979. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2392498>. Acesso em: 3 nov. 2020.

KARASEK, R.; THEORELL, T. **Healthy work**: stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books; 1990.

KILIMNIK, Z. M.; DIAS, S. M. O.; JAMIL, G. L. Fatores de pressão no trabalho e comprometimento com a carreira: um estudo com profissionais de tecnologia da informação. **Revista Eletrônica de Sistemas de Informação**, v. 11, n. 02, 2012. <https://doi.org/10.5329/resi.2012.1102007>. Acesso em: 05 nov. 2020.

KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Revista de Administração Mackenzie**, São

Paulo, v. 20, n. 3, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190134>. Acesso em: 26 out. 2020.

LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho: um conceito político e polissêmico. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 565-572, 2009. Disponível em <<https://www.scielo.br/pdf/tes/v7n3/10.pdf>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

LADEIRA, M. B. O processo do stress ocupacional e a psicopatologia do trabalho. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 31, n. 1, p. 64-74, 1996. Disponível em: <http://200.232.30.99/download.asp?file=3101064.pdf>. Acesso em: 29 out. 2020.

LEVI, L. (1998). Stress in organizations: Theoretical and empirical approaches. In C. L. Cooper (Ed.), **Theories of organizational stress** (pp. 129-174). New York: Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1749-6632.1998.tb08920.x>. Acesso em: 06 nov. 2020.

LOPES, S. V.; SILVA, M. C. Estresse ocupacional e fatores associados em servidores públicos de uma universidade federal do sul do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, [online], v. 23, n. 11, p. 3869-3880, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320182311.28682015>. Acesso em: 7 out. 2020.

LOZADA, G.; NUNES, K. S. **Metodologia científica**. Porto Alegre: SAGAH, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>. Acesso em: 6 out. 2020. Acesso restrito aos vinculados à UFVJM.

MARQUES-DUARTE, M. S.; PUREZA, D. Y. Associação entre satisfação no trabalho e qualidade de vida de trabalhadores em uma maternidade pública no extremo norte do Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil**, Recife, v. 19, n. 3, p.733-743, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-93042019000300013>. Acesso em: 20 out. 2020.

MINARI, M. R. T.; SOUZA, J. C. Stress em servidores públicos do Instituto Nacional de Seguro Social. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 28, n. 4, p. 521-528, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/estpsi/v28n4/12.pdf>. Acesso em: 29 out. 2020.

MOURA, D. C. A. de; GRECO, R. M.; PASCHOALIN, H. C.; PORTELA, L. F.; ARREGUY-SENA, C.; CHAUBAH, A. Demandas psicológicas e controle do processo de trabalho de servidores de uma universidade pública. **Ciencia e Saude Coletiva**, v. 23, n. 2, p. 481-490, 2018. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018232.13892015>

NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (NIOSH). **Stress at work**. (2004) Recuperado em 26 de julho de 2004, da <http://stress.cdc.gov/niosh/stresswk.html>. Acesso em: 4 de Nov. 2020.

NUNES, C. O. A. T.; CALAIS, S. L. Vulnerabilidade ao estresse no trabalho e percepção de suporte familiar em porteiros: um estudo correlacional. **Psico-USF**, v. 16, n. 1, p. 57-65, 2011. <https://doi.org/10.1590/s1413-82712011000100007>. Acesso em: 4 de Nov. 2020.

PADILHA, V. Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563, 2009. Disponível em <<https://www.scielo.br/pdf/tes/v7n3/09.pdf>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

PAIVA, K. C. M.; GOMES, M. A. N.; HELAL, D. H. Estresse ocupacional e síndrome de burnout: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior. **Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 16, n. 3, p. 285-309, 2015. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb>. Acesso em: 29 out. 2020.

PALLAZO, L. S.; CARLOTTO, M. S.; AERTS, D. R. G. C. Síndrome de Burnout: estudo de base populacional com servidores do setor público. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 46, n. 6, p. 1066-1073, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rsp/v46n6/ao3662.pdf>. Acesso em: 22 out. 2020.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 9n, n. 1, p. 45-52, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>. Acesso em: 30 out. 2020.

PEREIRA, A. C. L.; SOUZA, H. A.; LUCCA, S. R.; IGUTI, A. M. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [online], v. 45, e18, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000035118>. Acesso em: 30 out. 2020.

REIS, A. L. P. P.; FERNANDES, S. R.; GOMES, A. F. Estresse e fatores psicossociais. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 30, n. 4, p. 721-725, 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pcp/v30n4/v30n4a04.pdf>. Acesso em: 30 out. 2020.

SADIR, M. A.; LIPP, M. E. N. As fontes de estresse no trabalho. **Revista de Psicologia da IMED**, Passo Fundo, v. 1, n. 1, p. 114-126, 2009. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/16/16>. Acesso em: 29 out. 2020.

SAUER, G. C.; RODRIGUEZ, S. Y. S. Da qualidade de vida à qualidade de vida no trabalho: um resgate histórico e prático. **Revista de Psicologia da IMED**, Passo Fundo, v. 6, n. 2, p. 98-106, 2014. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5155071.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2020.

SCHOELZE, A. R.; MARTINS, J. T.; ROBAZZI, M. L. C. C.; HADDAD, M. C. R. L.; GALDINO, M. J. Q.; RIBEIRO, R. P. Estresse ocupacional e fatores associados entre enfermeiros de hospitais públicos. **Cogitare Enfermagem**, [online], v. 22, n. 3, e50238, 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v22i3.50238>. Acesso em: 29 out. 2020.

SCOPINHO, R. A. Qualidade de vida versus condições de vida: um binômio dissociado. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 599-607, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tes/v7n3/13.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2020.

SERVINO, S.; NEIVA, E. R.; CAMPOS, R. P. de. Estresse ocupacional e estratégias de enfrentamento entre profissionais de tecnologia da informação. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 238-254, 2013. Available at: <file:///C:/Users/kelug/Downloads/CARLAARAUJOTEIXEIRA.pdf>. Acesso em: 5 nov.2020.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high- effort - low reward conditions at work. **J Occup Health Psychol**. 1996;1(1):27-41. DOI:10.1037/1076-8998.1.1.27. Acesso em: 5 nov.2020.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward imbalance at work: theory, empirical support, and implications for preventions. In: COOPER, C. L. Theories of organizational stress. Oxford: **Oxford University Press**, 2001. Acesso em: 5 nov.2020.

SILVA, I. M.; CRUZ, R. M.; LEAL, L. A. S. (org.). **Manual de normalização**: monografias, dissertações e teses. 3. ed. Diamantina: UFVJM, 2019.

SISTO, F. F.; BAPTISTA, M. N.; NORONHA, A. P.; SANTOS, A. A. A. **Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT**. 2007. São Paulo: Vetor.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 102-106, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1679-45082010rw1134>. Acesso em: 7 out. 2020.

THE WORLD HEALTH ORGANIZATION QUALITY OF LIFE ASSESSMENT (WHOQOL). Position paper from the World Health Organization. **Social Science & Medicine**, Oxford, v. 41, n. 10, p. 1.403-1.409, 1995. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-K](https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-K). Acesso em: 9 out. 2020.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/reveducfis.v20i3.5780>. Acesso em: 26 out. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI. **Relatório de Gestão 2019**. Diamantina: UFVJM, 2020. 135p. Disponível em: <http://portal.ufvjm.edu.br/page/aceso-a-informacao/auditorias/relatorios-de-gestao/rg-2019.pdf/view>. Acesso em: 7 out. 2020.

URBANETTO, J. S.; SILVA P. C.; HOFFMEISTER, E.; NEGRI, B. S.; PINHEIRO DA COSTA, B. E.; POLI DE FIGUEIREDO, C. E. Estresse no trabalho da enfermagem em hospital de pronto-socorro: análise usando a Job Stress Scale. 2011. **Rev. Latino-Am. Enfermagem** 19(5), 1122–1131. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692011000500009>. Acesso em: 05 nov. 2020.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Cadernos de Pesquisa em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2020.

VASCONCELOS, E. F.; GUIMARÃES, L. A. M. Esforço e recompensa no trabalho de uma amostra de profissionais de enfermagem. *Psicol. inf*, v. 13, n. 13, p. 11–36, 2009. Available at: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/PINFOR/article/viewFile/2075/2040>. Acesso em: 26 out. 2020.

VILAS BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 62-90, 2017. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/rad/article/view/31720>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

WILLIAMS, S.; COOPER, C. **Measuring occupational stress**: Development of the pressure management indicator. 1998. Journal of Occupational Health Psychology . Vol. 3.

ZANGIACOMI, M. E. **Bioestatística para os cursos de graduação da área da saúde**. São Paulo: Blucher, 2015. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521209034/>. Acesso em: 7 out. 2020.
Acesso restrito aos vinculados à UFVJM.

APÊNDICES

APÊNDICE A – CARTA DE PROPOSTA DE CONSENTIMENTO

CARTA DE CONSENTIMENTO

Diamantina, MG, 29 de janeiro de 2020

À Senhorita Maria de Fátima Afonso Fernandes

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP - UFVJM

Assunto: Consentimento de pesquisa junto aos servidores da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri.

Srta. Maria de Fátima,

Eu, Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior, servidor da UFVJM e discente do Programa de Mestrado Profissional em Saúde, Sociedade e Ambiente sob orientação do Prof^o Dr. Harriman Aley Moraes, solicito consentimento de pesquisa junto a esta instituição.

A pesquisa tem o objetivo de realizar um diagnóstico dos níveis de estresse dos servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE) da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri.

Dessa forma, a pesquisa irá propiciar informações relevantes ao departamento de gestão de pessoas e auxiliar no desenvolvimento de práticas e políticas públicas para melhoria da qualidade de vida dos servidores.

A autorização em questão fica condicionada na apresentação de cópia do trabalho final a esta instituição constando os resultados da pesquisa para auxílio em tomada de decisões futuras, mediante devida análise.

Sem mais para o momento, apresento disposto para sanar quaisquer dúvidas.

Atenciosamente,

MARCOS FLAVIO DE SOUZA
SAMPAIO JUNIOR:07319099683

Marcos Flávio de Souza Sampaio Júnior

Discente SaSA - UFVJM

Assinado de forma digital por MARCOS FLAVIO
DE SOUZA SAMPAIO JUNIOR:07319099683
Dados: 2020.01.29 14:06:27 -03'00'

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Comitê de Ética em Pesquisa



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa intitulada: “ESTRESSE OCUPACIONAL: Um diagnóstico dos servidores Técnicos Administrativos da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri”, em virtude de elaboração de dissertação de mestrado pelo programa de Mestrado Profissional em Saúde, Sociedade e Ambiente (SaSA), coordenada pelo Professor Harriman Aley Moraes e o mestrando Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior.

A sua participação não é obrigatória sendo que, a qualquer momento da pesquisa, você poderá desistir e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo para sua relação com o pesquisador, com a UFVJM.

Os objetivos desta pesquisa são: avaliar os níveis de estresse dos servidores Técnicos Administrativos (TAE) da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri e correlacionar com os índices sócio demográficos e variáveis independentes. Caso você decida aceitar o convite, será submetido(a) ao(s) seguinte(s) procedimentos: responder a um questionário relativo a condições de trabalho, percepção de estresse, hábitos de vida, questões socioeconômicas e demográficas. O tempo previsto para a sua participação é de aproximadamente 20 minutos.

O preenchimento destes questionários não oferece risco imediato ao (a) senhor (a), porém considera-se a possibilidade de um risco subjetivo, pois algumas perguntas podem remeter à algum desconforto, evocar sentimentos ou lembranças desagradáveis, identificação do sujeito ou levar à um leve cansaço após responder os questionários. Caso algumas dessas possibilidades ocorram, o senhor(a) poderá optar pela suspensão imediata da entrevista. Para minimizar o risco de constrangimentos e identificação dos respondentes, o questionário será aplicado via formulário eletrônico, impossibilitando a identificação.

Os benefícios relacionados com a sua participação poderão ser indiretos, uma vez que os resultados serão incorporados ao conhecimento científico e os dados gerados

poderão servir para possíveis ações de intervenção na instituição. Dessa forma a busca por identificar os fatores estressores poderá auxiliar na prevenção dos agravos a saúde mental dos servidores TAE e promover a qualidade de vida na UFVJM.

Os resultados desta pesquisa poderão ser apresentados em seminários, congressos e similares, entretanto, os dados/informações pessoais obtidos por meio da sua participação serão confidenciais e sigilosos, não possibilitando sua identificação. A sua participação bem como a de todas as partes envolvidas será voluntária, não havendo remuneração para tal. Não está previsto indenização por sua participação, mas em qualquer momento se você sofrer algum dano, comprovadamente decorrente desta pesquisa, terá direito à indenização.

Este termo será aceito ao responder sim para a pergunta "Declaro que entendi os objetivos, a forma de minha participação, riscos e benefícios da mesma e aceito o convite para participar. Autorizo a publicação dos resultados da pesquisa, a qual garante o anonimato e o sigilo referente à minha participação". Caso a resposta seja negativa o formulário não será respondido.

Ao finalizar o questionário eletrônico você receberá um email de confirmação de envio das respostas com uma via deste termo onde constam o telefone e o endereço do pesquisador principal, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sobre sua participação agora ou em qualquer momento. Caso seja de interesse, o participante da pesquisa poderá solicitar o recebimento deste TCLE em "via física" assinada e rubricada pelo pesquisador responsável.

Coordenador do Projeto: Prof. Harriman Aley Moraes.

Endereço: Rodovia MGT 367 - Km 583 - nº 5000 - Alto da Jacuba --
Diamantina/MG

Telefone: (38) 35321200 VoIP 8839

Informações – Comitê de Ética em Pesquisa da UFVJM

Rodovia MGT 367 - Km 583 - nº 5000 - Alto da Jacuba

Diamantina/MG CEP39100-000 - Tel.: (38)3532-1240

Coordenadora: Prof.^a Simone Gomes Dias de Oliveira

Secretária: Leila Adriana Gaudêncio Sousa - Email: cep.secretaria@ufvjm.edu.br

ANEXOS

ANEXO A – CARTA RESPOSTA DE CONSENTIMENTO



Ministério da Educação

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

CARTA DE CONSENTIMENTO

Diamantina, MG, 07 de fevereiro de 2020

Aos cuidados de: Marcos Flavio de Souza Sampaio Junior – Aluno do Programa de Mestrado Profissional em Saúde, Sociedade e Ambiente – PPVJM sob orientação do Prof^o Dr. Harriman Alcy Merais

Assunto: Consentimento de pesquisa junto aos servidores da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri.

Sr. Marcos Sampaio,

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, vem através desta, após análise do vosso pleito, proceder autorização para desenvolvimento de pesquisa junto aos servidores desta instituição.

A autorização fica condicionada à observância dos aspectos éticos da pesquisa com seres humanos, conforme estabelecido pela Resolução nº 466, de 12 de fevereiro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde. Esta autorização fica ainda condicionada à obrigatoriedade de apresentação de cópia do trabalho final a esta Pró-Reitoria, constando os resultados da pesquisa que poderão ser utilizados para auxílio em tomada de decisões futuras.

Sem mais para o momento, desejamos-lhe um bom trabalho.

Atenciosamente,


Maria de Fátima Afonso Fernandes
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas
PROGEP/UFVJM

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP

progep@ufvjm.edu.br

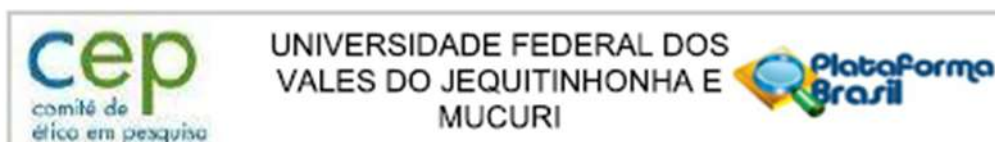
**ANEXO B – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS SERVIDORES TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS DA UFVJM**

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI (UFVJM) Mestrado Profissional em Saúde, Sociedade e Ambiente (SaSA) Questionário para os técnicos administrativos da UFVJM	
Email Institucional:	EMAIL _____
Unidade onde trabalha:	UNI _____
Cargo:	CGO _____
Está em período de afastamento ou licença? (0) Não (1) Sim	AFASTLIC ____
1. Sexo: (0) Masculino (1) Feminino	SEXO ____
2. Qual é a sua idade? ____ (anos completos)	IDADE ____
3. Qual o seu peso? ____ quilos	PESO ____
4. Qual a sua altura? ____ cm	ALTURA ____
5. Escolaridade? (0) Médio (1) Superior (2) Pós-Graduação (3) Mestrado (4) Doutorado	ESCOL ____
6. Qual sua situação conjugal atual? (0) Casado(a) ou com companheiro(a) (1) Solteiro(a) ou sem companheiro(a) (2) Separado(a) (3) Viúvo(a)	SITCONJ ____
7. Como você se classifica em relação a sua cor de pele? (0) Branca (1) Negra (2) Parda/ Mulata (4) Outra: _____	CORPEL ____
8. Como você considera o seu estado emocional no momento? (0) Muito emotivo (1) Pouco emotivo (2) Normal (4) Não sei	EMO ____
9. Você já esteve afastado do trabalho por motivo de depressão? (0) Não (1) Sim (99) IGN	DEPRE ____
10. O(a) Sr(a) fuma ou já fumou? (0) Não, nunca fumou (1) Sim, fuma (1 ou + cigarro(s) por dia há mais de 1 mês) (2) Já fumou, mas parou de fumar há ____ anos ____ meses	FUMO ____ TPAFU ____
11. Quantas horas por semana você trabalha? (0) 20 horas (1) 24 horas (2) 30 horas (3) 40 horas	HORATRAB ____
12. Em média quantas horas por dia você dorme de segunda a quinta?	SONOSEM ____
13. Em média quantas horas por dia você dorme de sexta a domingo?	SONOFIND ____
14. O Sr./Srª usou algum remédio para stress ou ansiedade nos últimos 15 dias? (0) Não (1) Sim (99) IGN	REMSA ____
15. Se sim: Qual o nome destes remédios? _____	REMNUM
16. Tem a intenção de sair da instituição ou mudar de setor/departamento? (0) Não (1) Sim (99) IGN	MUDA ____
VAMOS CONVERSAR SOBRE SEU HABITO DE BEBIDA?	
17. Alguma vez o Sr.(a) sentiu que deveria diminuir a quantidade de bebida ou parar de beber? (0) Não (1) Sim (99) IGN	DIMBEB ____
18. As pessoas o (a) aborrecem porque criticam o seu modo de beber?	ABORBEB ____

(0) Não (1) Sim (99) IGN	
19. O Sr.(a) se sente culpado pela maneira com que costuma beber? (0) Não (1) Sim (99) IGN	CULPBEB __
20. O Sr.(a) costuma beber pela manhã para diminuir o nervosismo ou a ressaca? (0) Não (1) Sim (99) IGN	DIMBEB __
AGORA TEMOS ALGUMAS PERGUNTAS SOBRE AS CARACTERÍSTICAS DE SEU TRABALHO	
21. Você considera a sua estrutura de trabalho adequada para a sua atual demanda? (0) Não (1) Sim (99) IGN	ESTRUT __
22. Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez? (0) Frequentemente (1) Às vezes (2) Raramente (3) Nunca ou quase nunca	TRARAP __
23. Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)? (0) Frequentemente (1) Às vezes (2) Raramente (3) Nunca ou quase nunca	TRAINT __
24. Seu trabalho exige demais de você? (0) Frequentemente (1) Às vezes (2) Raramente (3) Nunca ou quase nunca	TRAEXIG __
25. Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho? (0) Frequentemente (1) Às vezes (2) Raramente (3) Nunca ou quase nunca	TRATEMP __
26. O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes? (0) Frequentemente (1) Às vezes (2) Raramente (3) Nunca ou quase nunca	TRACONT __
27. Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho? (0) Frequentemente (1) Às vezes (2) Raramente (3) Nunca ou quase nunca	TRANOV __
28. Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados? (0) Frequentemente (1) Às vezes (2) Raramente (3) Nunca ou quase nunca	TRAHAB __
29. Seu trabalho exige que você tome iniciativas? (0) Frequentemente (1) Às vezes (2) Raramente (3) Nunca ou quase nunca	TRAINIC __
30. No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas? (0) Frequentemente (1) Às vezes (2) Raramente (3) Nunca ou quase nunca	TRAREP __
31. Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho? (0) Frequentemente (1) Às vezes (2) Raramente (3) Nunca ou quase nunca	TRAESCOMO __
32. Você pode escolher O QUE fazer no seu trabalho? (0) Frequentemente (1) Às vezes (2) Raramente (3) Nunca ou quase nunca	TRAESOQUE __
33. Você considera que sabe exatamente quais as tarefas que deve realizar no seu trabalho? (0) Não (1) Sim (99) IGN	RESPONS __
34. Você já sofreu algum acidente de trabalho? (0) Não (1) Sim (99) IGN	ACIDEN __

COMO VOCE SE SENTE EM RELAÇÃO AS SEGUINTE FRASES?	
35. Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho. (0) Concordo totalmente (1) Concordo mais que discordo (2) Discordo mais que concordo (3) Discordo	TRACALM __
36. No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros. (0) Concordo totalmente (1) Concordo mais que discordo (2) Discordo mais que concordo (3) Discordo	TRAREL __
37. Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho. (0) Concordo totalmente (1) Concordo mais que discordo (2) Discordo mais que concordo (3) Discordo	TRAPOIO __
38. Se eu não estiver num bom dia, meus colegas compreendem. (0) Concordo totalmente (1) Concordo mais que discordo (2) Discordo mais que concordo (3) Discordo	TRAMAUD __
39. No trabalho, eu me relaciono bem com meus chefes. (0) Concordo totalmente (1) Concordo mais que discordo (2) Discordo mais que concordo (3) Discordo	TRACHEF __
40. Eu gosto de trabalhar com meus colegas. (0) Concordo totalmente (1) Concordo mais que discordo (2) Discordo mais que concordo (3) Discordo	TRACOL __

ANEXO C – PARECER COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA UFVJM



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ESTRESSE OCUPACIONAL: Um diagnóstico dos servidores Técnicos Administrativos da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Pesquisador: MARCOS FLAVIO DE SOUZA SAMPAIO JUNIOR

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 29496620.0.0000.5108

Instituição Proponente: Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.951.130

Apresentação do Projeto:

As novas tendências de reestruturação do trabalho e do emprego e a aceleração das mudanças organizacionais fazem com que o estudo sobre o estresse no trabalho tenha importância dentro das instituições. Assim, a pesquisa objetiva realizar um diagnóstico dos níveis de estresse dos servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE) da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, correlacionando às variáveis demográficas e socioeconômicas. Para tanto, será aplicado um questionário para a amostra composta por 243 TAE conforme o cálculo amostral. Os níveis de estresse no trabalho serão avaliados utilizando a versão brasileira da Escala Reduzida de Estresse no Trabalho (EET). A pesquisa terá um caráter descritivo e exploratório com análise de dados através de cálculos de estatística descritiva e inferencial, além de análise bivariada e multivariável.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

A pesquisa objetiva realizar um diagnóstico dos níveis de estresse dos servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAE) da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri correlacionando as variáveis.

Objetivo Secundário:

Endereço: Rodovia MGT 367 - Km 583, nº 5000
Bairro: Alto da Jacuba **CEP:** 39.100-000
UF: MG **Município:** DIAMANTINA
Telefone: (38)3532-1240 **Fax:** (38)3532-1200 **E-mail:** cep.secretaria@ufvjm.edu.br



Continuação do Parecer: 3.951.130

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foi apresentado o Projeto de Pesquisa, Folha de Rosto, TCLE e carta de consentimento.

Recomendações:

- Segundo a Carta Circular nº. 003/2011/CONEP/CNS, de 21/03/11, no momento da obtenção do TCLE, há obrigatoriedade de rubrica em todas as páginas do mesmo, pelo sujeito de pesquisa ou seu responsável e pelo pesquisador. O pesquisador responsável deverá apor sua assinatura na última página do referido termo.

- O Relatório final deverá ser apresentado ao CEP ao término do estudo em 29/01/2021. Considera-se como antiética a pesquisa descontinuada sem justificativa aceita pelo CEP que a aprovou.

- Caso haja quaisquer intercorrências durante a execução do projeto de pesquisa é de responsabilidade do pesquisador responsável comunicá-la através de uma emenda ao CEP via Plataforma Brasil. Considera-se como antiética a pesquisa com modificações em seu protocolo inicial previamente aprovado sem justificativa aceita pelo CEP que a aprovou.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto atende aos preceitos éticos para pesquisas envolvendo seres humanos preconizados na Resolução 466/12 CNS.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1514173.pdf	19/03/2020 12:02:47		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETOEstresseOcupacionalCORRECAOCEP.pdf	19/03/2020 12:02:02	MARCOS FLAVIO DE SOUZA SAMPAIO JUNIOR	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostoassinada.pdf	20/02/2020 17:42:48	MARCOS FLAVIO DE SOUZA SAMPAIO JUNIOR	Aceito
TCLE / Termos de	TCLE.pdf	20/02/2020	MARCOS FLAVIO	Aceito

Endereço: Rodovia MGT 367 - Km 583, nº 5000

Bairro: Alto da Jacuba

CEP: 39.100-000

UF: MG

Município: DIAMANTINA

Telefone: (38)3532-1240

Fax: (38)3532-1200

E-mail: cep.secretaria@ufvjm.edu.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DOS
VALES DO JEQUITINHONHA E
MUCURI



Continuação do Parecer: 3.951.130

Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	16:49:05	SOUZA SAMPAIO JUNIOR	Aceito
Declaração de concordância	ConsentimentoPROGEPUFVJM.PDF	19/02/2020 16:43:43	MARCOS FLAVIO DE SOUZA SAMPAIO JUNIOR	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETOEstresseOcupacional.pdf	19/02/2020 16:34:16	MARCOS FLAVIO DE SOUZA SAMPAIO JUNIOR	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

DIAMANTINA, 02 de Abril de 2020

Assinado por:
Simone Gomes Dias de Oliveira
(Coordenador(a))

Endereço: Rodovia MGT 367 - Km 583, nº 5000

Bairro: Alto da Jacuba

CEP: 39.100-000

UF: MG

Município: DIAMANTINA

Telefone: (38)3532-1240

Fax: (38)3532-1200

E-mail: cep.secretaria@ufvjm.edu.br

ANEXO D – DIRETRIZES PARA SUBMISSÃO REVISTA

Research, Society and Development

Diretrizes para Autores

1) Estrutura do texto:

- Título em português, inglês e espanhol.
- Os autores do artigo (devem ser colocados nesta sequência: nome, ORCID, instituição, e-mail). OBS.: O número do ORCID é individual para cada autor, e ele é necessário para o registro no DOI, e em caso de erro, não é possível realizar o registro no DOI).
- Resumo e Palavras-chave em português, inglês e espanhol (o resumo deve conter objetivo do artigo, metodologia, resultados e conclusão do estudo. Deve ter entre 150 a 250 palavras);
- Corpo do texto (deve conter as seções: 1. Introdução, na qual haja contextualização, problema estudado e objetivo do artigo; 2. Metodologia utilizada no estudo, bem como autores de suporte a metodologia; 3. Resultados (ou alternativamente, 3. Resultados e Discussão, renumerando os demais subitens); 4. Discussão e, 5. Considerações finais ou Conclusão);
- Referências: (Autores, o artigo deve ter no mínimo 15 referências as mais atuais possíveis. Tanto a citação no texto, quanto no item de Referências, utilizar o estilo de formatação da APA - American Psychological Association. As referências devem ser completas e atualizadas. Colocadas em ordem alfabética crescente, pelo sobrenome do primeiro autor da referência. Não devem ser numeradas. Devem ser colocadas em tamanho 12 e espaçamento 1,5, separadas uma das outras por um espaço em branco).

2) Layout:

- Formato Word (.doc);
- Escrito em espaço 1,5 cm, utilizando Times New Roman fonte 12, em formato A4 e as margens do texto deverão ser inferior, superior, direita e esquerda de 2,5 cm;
- Recuos são feitos na régua do editor de texto (não pela tecla TAB);
- Os artigos científicos devem ter mais de 5 páginas.

3) Figuras:

O uso de imagens, tabelas e as ilustrações deve seguir o bom senso e, preferencialmente, a ética e axiologia da comunidade científica que discute os temas do manuscrito. Obs: o tamanho máximo do arquivo a ser submetido é de 10 MB (10 mega).

As figuras, tabelas, quadros etc. (devem ter sua chamada no texto antes de serem inseridas. Após a sua inserção, deve constar a fonte (de onde vem a figura ou tabela...) e um parágrafo de comentário no qual se diga o que o leitor deve observar de importante neste recurso. As figuras, tabelas e quadros... devem ser numeradas em ordem crescente. Os títulos das tabelas, figuras ou quadros devem ser colocados na parte superior e as fontes na parte inferior.

4) Autoria:

O arquivo em word enviado no momento da submissão NÃO deve ter os nomes dos autores.

Todos os autores precisam ser incluídos apenas no sistema da revista e na versão final do artigo (após análise dos pareceristas da revista). Os autores devem ser registrados apenas nos metadados e na versão final do artigo em ordem de importância e contribuição na construção do texto. OBS.: Autores escrevam o nome dos autores com a grafia correta e sem abreviaturas no início e final artigo e também no sistema da revista.

5) Vídeos tutoriais:

- Cadastro de novo usuário: <https://youtu.be/udVFytOmZ3M>
- Passo a passo da submissão do artigo no sistema da revista: <https://youtu.be/OKGdHs7b2Tc>

6) Exemplo de referências em APA:

- Artigo em periódico:

Gohn, M. G. & Hom, C. S. (2008). Abordagens Teóricas no Estudo dos Movimentos Sociais na América Latina. *Caderno CRH*, 21(54), 439-455.

- Livro:

Ganga, G. M. D.; Soma, T. S. & Hoh, G. D. (2012). *Trabalho de conclusão de curso (TCC) na engenharia de produção*. São Paulo: Atlas.

- Página da internet:

Amoroso, D. (2016). *O que é Web 2.0?* Recuperado de <http://www.tecmundo.com.br/web/183-o-que-e-web-2-0->

7) A revista publica artigos originais e inéditos que não estejam postulados simultaneamente em outras revistas ou órgãos editoriais.

8) Dúvidas: Quaisquer dúvidas envie um e-mail para rsd.articles@gmail.com ou dorlivete.rsd@gmail.com ou WhatsApp (55-11-98679-6000)

Declaração de Direito Autoral

Autores que publicam nesta revista concordam com os seguintes termos:

1) Autores mantêm os direitos autorais e concedem à revista o direito de primeira publicação, com o trabalho simultaneamente licenciado sob a Licença Creative Commons Attribution que permite o compartilhamento do trabalho com reconhecimento da autoria e publicação inicial nesta revista.

2) Autores têm autorização para assumir contratos adicionais separadamente, para distribuição não-exclusiva da versão do trabalho publicada nesta revista (ex.: publicar em repositório institucional ou como capítulo de livro), com reconhecimento de autoria e publicação inicial nesta revista.

3) Autores têm permissão e são estimulados a publicar e distribuir seu trabalho online (ex.: em repositórios institucionais ou na sua página pessoal) a qualquer ponto antes ou durante o processo editorial, já que isso pode gerar alterações produtivas, bem como aumentar o impacto e a citação do trabalho publicado.

Política de Privacidade

Os nomes e endereços informados nesta revista serão usados exclusivamente para os serviços prestados por esta publicação, não sendo disponibilizados para outras finalidades ou a terceiros.